

ITSENSÄ KEHITTÄMINEN JA URAPOLKU HÄMEEN POLIISILAITOKSELLA PÄIJÄT-HÄMEEN KENTTÄJOHTO- ALUEELLA

Valtteri Anttila

5/2020

Tiivistelmä

Tekijä	Tutkinto
Valtteri Anttila	Poliisi (AMK)
Julkaisun nimi Itsensä kehittäminen ja urapolku Hämeen poliisilaitoksella Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueella	Julaisuusaste Julkinen
Ohjaajat	Opinnäytetyön muoto
Jari Ylinen, Anu Haikansalo	Tutkimuksellinen opinnäytetyö
<p>Poliisia pidetään organisaationa, jossa on runsaasti erilaisia mahdollisuuksia edetä urallaan pysytysuoraan tai vaakasuojaan. Ammatillisesti voi kouluttaa itseään poliisihallinnon kursseilla tai ulkopuolisilla tutkinnoilla.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitetään, miten henkilöstön urapolkusuunnitelmia huomioidaan Hämeen poliisilaitoksella ja kartoitetaan tarvetta Hämeen poliisilaitoksella järjestettävälle koulutukselle omaa sisäistä koulutuskalenteria, johon henkilöstö voisi esittää koulutustoiveensa. Opinnäytetyö on muodoltaan tutkimuksellinen ja tutkimusote on triangulaatio: kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen. Tutkimuksen kohderyhmä on Hämeen poliisilaitoksen Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen henkilöstö sekä henkilöitä Poliisiammattikorkeakoulusta ja Poliisihallituksesta. Vastauksia on kerätty sekä Webropol-kyselynä että haastatteluin.</p> <p>Tutkimuksen mukaan Hämeen poliisilaitoksen Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen henkilöstä kokee voimakasta tarvetta oman laitoksen sisäiselle koulutuskalenterille. Tutkimuksen mukaan urapolkusuunnitelmia huomioidaan melko hyvin, mikäli henkilöllä on urapolkusuunnitelma olemassa ja hän on tuonut toiveensa julki esimiehelleen.</p>	
Sivumäärä	Tarkastuskuukausi ja -vuosi
80 + 10	Toukokuu 2020
Avainsanat	
Esimies, henkilöstö, Hämeen poliisilaitos, itsensä kehittäminen, kehityskeskustelu, koulutuskalenteri, Päijät-Hämeen kenttäjohtoalue, sisäinen motivaatio, täydennyskoulutus, ura, urapolku ja voimaantuminen.	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	3
1.1 Aiheen rajausta ja tutkimusongelma	3
1.2 Tutkimuksen tavoite ja tärkeys.....	4
1.3 Aiemmat tutkimukset.....	5
1.4 Keskeiset käsitteet.....	5
1.5 Tutkimuskysymykset	5
1.6. Hämeen poliisilaitos.....	5
1.6.1 Päijät-Hämeen kenttäjohtoalue	6
2 ITSENSÄ KEHITTÄMINEN.....	7
2.1 Urapolku.....	9
2.1.1 Urapolku poliisina	11
2.1.2 Itsensä kehittäminen ja urapolku Hämeen poliisilaitoksella	12
2.2 Empowerment – Voimaantumisen	16
2.3 Sisäinen motivaatio.....	17
3 KEHITYSKESKUSTELU.....	19
3.1 Kehityskeskustelut Hämeen poliisilaitoksella.....	24
3.2 Ryhmän tavoite- ja kehityskeskustelu Hämeen poliisilaitoksella	25
3.3 Henkilökohtainen tavoite- ja kehityskeskustelu Hämeen poliisilaitoksella.....	25
4 KOULUTUSKALENTERI.....	28
4.1 Poliisiammattikorkeakoulun täydennyskoulutuskalenteri.....	28
4.2 Koulutuskalenteri Hämeen poliisilaitoksella.....	31
4.3 Sisäinen koulutuskalenteri Keskusrikospoliisissa	34
5 TUTKIMUS.....	37
5.1 Tutkimusmenetelmä.....	37
5.2 Kysely	38
5.3 Haastattelu	39
6 TULOKSET.....	41
6.1 Perustiedot.....	41
6.1.1 Minkä ikäinen olet?.....	41
6.1.2 Sukupuoli	43
6.1.3 Mikä on tämän hetkinen virka-asemasi?	44
6.1.4 Mikä on tämän hetkinen sektori, jossa työskentelet?	46
6.1.5 Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Hämeen poliisilaitoksella?	48
6.2 Koulutus	50
6.2.1 Mikä on tällä hetkellä korkein koulututkintosi?	50
6.2.2 Oletko tyytyväinen tämän hetkiseen koulutustasosi?.....	52

6.2.3 Onko sinulla aikomuksia suorittaa uusia tutkintoon johtavia opintoja?.....	53
6.3 Urapolku.....	55
6.3.1 Onko sinulla urapolku suunniteltuna.....	55
6.3.2 Missä tilanteessa urapolkuasi on suunniteltu Hämeen poliisilaitoksella?	57
6.3.3 Milloin urapolkuasi on viimeksi suunniteltu Hämeen poliisilaitoksella?	58
6.3.4 Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?	60
6.3.5 Miten Hämeen poliisilaitos voisi tukea sinua paremmin urapolkusuunnitelmissasi?	62
6.4 Koulutuskalenteri.....	64
6.4.1 Miten koet tämän hetkisen Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämän koulutuskalenterin vastaavan kehittämistarpeitasi poliisiuralla?.....	64
6.4.2 Milloin olet viimeksi ollut Poliisihallinnon koulutuksessa siten, että hakeuduit sinne itse?	66
6.4.3 Mitä hyvää/huonoa tämän hetkisessä Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämässä koulutuskalenterissa on?	67
6.4.4 Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?.....	68
6.4.5 Mitä hyötyä ja/tai haittaa koet mahdollisessa Hämeen poliisilaitoksen omassa sisäisessä koulutuskalenterissa?.....	70
7 POHDINTA.....	72
7.1 Tutkimuksen arviointi	75
LÄHTEET.....	77
LIITTEET.....	81

1 JOHDANTO

Itsensä kehittäminen ja omaan urapolkuun liittyvät suunnitelmat ovat tuttuja jokaiselle jo lapsuudesta, jolloin unelmoitiin yksin tai yhdessä tulevaisuuden ammateista ja muodostettiin eri reittejä niiden toteuttamiseksi. Osalle tulevaisuuden suunnitelmat ovat hyvin selkeät jo pienestä pitäen ja oppiainevalinnat sekä koulupolku toteuttavat tavoitteen tavoittelua päämäärätietoisesti - osalla taas ei ole missään vaiheessa selvää suuntaa. Osa seuraa vanhempien polkuja, osa suuntautuu harrastustensa innoittamina, osaa ajavat eteenpäin kutsumus tai sydän ja osa ajautuu sattuman virrassa.

Menemme lukioon, koska isä ja äitikin menivät. Ajaudumme tiettyyn työpaikkaan ja pysymme siellä 10 vuotta, koska niin se vain menee. Olemme ajopuita omassa elämässämme, menemme sinne minne virta vie. Vaihtoehtoisesti voisimme pysähtyä ja valita itse. Voisimme alkaa elää omaa elämäämme itse valitsemallamme tavalla. (Martela 2015, 13.)

Itsensä kehittäminen ja urapolku ovat läsnä koko elämän mittaisen matkamme varrella. Ammatinvalinnan ajankohta ei ole tänä päivänä niin keskeisessä roolissa kuin tarunhoitoiseen ennen vanhaan, jolloin ihmisillä oli pääsääntöisesti yksi ja sama työpaikka eläkeikään saakka. Nykyään ammatin vaihtaminen on yleisempää ihan jo työkuultuurissa tapahtuneiden muutosten takia, koska muun muassa digitalisaatio ja teknologia muokkaavat sekä poistavat jotain ammatteja kokonaan ja lisäävät täysin uusia ammatteja.

Digitalisaation ja teknologian jatkuva kehitys takaavat sen, että meidän kaikkien on opittava koko ajan uutta pysyäksemme kehityksen kärryillä. Jatkuvan oppimisen mahdollistaa organisaation ja henkilöstön välinen side, jossa organisaatio mahdollistaa henkilöstön jatkuvan oppimisen mielekkäästi sekä henkilö itse on motivoitunut oppimaan.

1.1 Aiheen rajausta ja tutkimusongelma

Tutkimus rajataan koskemaan henkilöstöä, joilla on virkapaikka Hämeen poliisilaitoksella Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueella. Tulevaisuudessa tutkimuskohteita voi laajentaa Kanta-

Hämeen kenttäjohtoalueelle sekä muihin poliisilaitoksiin, mikäli poliisilaitokset kokevat tarvetta pilotoida tätä tutkimusta.

Tutkimusongelma on Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen henkilöstön mielipiteet omiin itsensä kehittämis- ja urapolkumahdollisuuksiin sekä sisäisen koulutuskalenterin tarvetta, jossa Hämeen poliisilaitoksella tapahtuvaan kouluttamiseen henkilöstä voisi vaikuttaa. Tämän hetkinen Poliisiammattikorkeakoulun hallinnoima koulutuskalenteri on poliisiorganisaatiolähtöinen.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tärkeys

Harjoittelun aikana olen konkreettisesti havainnut, että poliisin resurssien riittämättömyyden takia niin kentällä kuin tutkinnassa, on monella poliisimiehellä työmotivaatio koetuksella. Kahvipöytäkeskustelujen mukaan henkilöstöltä vaaditaan enenevässä määrin enemmän ja enemmän. Kuorman kasvettua osa kohtaamistani poliisimiehistä on jo hakeutunut toiselle alalle tai miettinyt hakeutuvansa. Siksi on mielestäni erittäin tärkeää, että jokaisen urapolkuun ja itsensä kehittämiseen panostetaan, jotta henkilöstö kokee itsensä arvostetuksi ja jokaisen sisäinen motivaatio saa voida hyvin. Näin tässä tutkimuksessa on myös työhyvinvoinnillinen näkökulma.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää miten poliisimiesten urapolkusuunnitelmat ja itsensä kehittäminen ovat toteutuneet Lahden pääpoliisiasemalla. Tutkimuksen avulla pyrin selvittämään henkilökohtaisten urapolkusuunnitelmien ja itsensä kehittämistoiveiden tarkemman kartoittamisen tarpeen. Henkilökohtaisen urapolun ja itsensä kehittämisen kartoituksella on myös tulevaisuuden kaikuja, jotta ainakin Lahden pääpoliisiaseman henkilöstön mahdolliset henkilökohtaiset tavoitteet ja toiveet kartoitetaan ja otetaan huomioon jatkossa vielä paremmin kuin tähän asti.

1.3 Aiemmat tutkimukset

Suomen poliisiasemilla tapahtuvaa itsensä kehittämistä tai urapolusta ei ole saatavilla tutkimuksia. Itsensä kehittämistä kertovaa tutkimusta on paljon, suurin osa tutkimuksista pureutuu itsensä kehittämisen henkiseen puoleen.

Urapolkua koskevaa tutkimusta on olemassa paljon, mutta huomion arvoista, että useissa tutkimuksissa on käytetty samoja lähteitä. Poliisin urapolkuun liittyvää tutkimusta en löytänyt.

1.4 Keskeiset käsitteet

Esimies, henkilöstö, Hämeen poliisilaitos, itsensä kehittäminen, kehityskeskustelu, koulutuskalenteri, Päijät-Hämeen kenttäjohtoalue, sisäinen motivaatio, täydennyskoulutus, ura, urapolku ja voimaantuminen

1.5 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset on johdettu tutkimusongelmasta.

Miten henkilöstön itsensä kehittäminen ja urapolkusuunnitelmat otetaan huomioon Hämeen poliisilaitoksella?

Onko Hämeen poliisilaitoksella järjestettäviin koulutuksiin tarvetta kehittää oma sisäinen koulutuskalenteri, johon myös Hämeen poliisilaitoksen henkilöstö voisi ilmoittaa koulutustoi-veensa?

1.6. Hämeen poliisilaitos

Hämeen poliisilaitos toimii Kanta-Hämeen ja Päijät-Hämeen maakunnissa. Alueeseen kuuluu 20 kuntaa: Asikkala, Forssa, Hartola, Hattula, Hausjärvi, Heinola, Hollola, Humppila,

Hämeenlinna, Janakkala, Jokioinen, Kärkölä, Lahti, Loppi, Orimattila, Padasjoki, Riihimäki, Sysmä, Tammela ja Ypäjä.

Hämeen poliisilaitoksen pääpoliisiasema sijaitsee Lahdessa. Poliisiasemia on Hämeenlinnassa, Riihimäellä, Heinolassa, Forssassa ja Orimattilassa. (www.poliisi.fi/hame)

1.6.1 Päijät-Hämeen kenttäjohtoalue

Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueeseen kuuluu Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Kärkölä, Lahti, Orimattila, Padasjoki ja Sysmä.

Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen kuuluu Lahden pääpoliisiasema sekä Heinolan ja Orimattilan poliisiasemat.

2 ITSENSÄ KEHITTÄMINEN

Ihmisen halu kehittää itseään kumpuaa ihmisen perustarpeesta parantaa elämänsä laatua. Me voimme itse vaikuttaa kohtaloomme ja siihen miltä tulevaisuus kannaltamme näyttää. Selviytymisvalmiuksia lisäämällä voimme parantaa mahdollisuuksia selvittää elämän mukana tuomista haasteista. Laajasti ymmärrettynä itsensä kehittäminen pitää sisällään kaiken itseensä kohdistuvan kehittämisen – myös opiskelun, erilaisten taitojen harjoittamisen ja fyysisen kunnon kohentamisen. (Furman & Ahola 1999, 13.)

Jotta ihmisen täysi potentiaali saadaan käyttöön, hänen on tiedostettava sitä rajoittavat tekijät. Vain tällä tavoin syntyy mahdollisuus muuttaa ajattelua ja sitä kautta toimintaa. (Jarenko 2019, blogi.)

Furmanin & Aholan (1999, 21-22.) mukaan itsensä kehittämiseen koostuu kuudesta vaiheesta.

Vaihe 1. Kiinnostavan tavoitteen löytäminen

Ensimmäisessä vaiheessa määrittelet kehittämistavoitteesi ja selkeytät itsellesi missä suhteessa haluat kehittää itseäsi. Samalla arvioit, mitä hyötyä sinulle ja lähipiirisi ihmisille tulee olemaan tavoitteesi saavuttamisesta.

Vaihe 2. Voimavarojen kartoittaminen

Toisessa vaiheessa lisäät uskoasi onnistumiseen kartoittamalla käytettävissä olevat voimavarat sekä yrittämällä nähdä näennäiset esteet pikemmin haasteina ellei suorastaan voimavaroina.

Vaihe 3. Osaamisen selvittäminen

Kolmannessa vaiheessa selvität sen, missä määrin olet jo elämässäsi edennyt valitsemasi tavoitteen suuntaan.

Vaihe 4. Projektin perustaminen

Neljännessä vaiheessa käynnistät muutosprosessin tekemällä ensin selväksi itsellesi sen, mitä tavoitteesi saavuttaminen käytännössä tulee merkitsemään. Sitten annat projektillesi vetävän nimen ja keksit sille jonkin osuvan symbolin.

Vaihe 5. Muutokseen panostaminen

Viidennessä vaiheessa päätät sen, mitä konkreettista pieniä askelia aiot ottaa edistämiseksi sekä sen, kenelle aiot kertoa kehittämishankkeestasi ja millä tavoin aiot pyytää muilta apua tai tukea tavoitteesi saavuttamisessa.

Vaihe 6. Kuudennessa vaiheessa arvioit tapahtuneen edistyksen ja arvioit sitä palkitsemalla itseäsi sekä jakamalla kiitosta kaikille niille ihmisille, jotka ovat omalta osaltaan edistäneet tavoitteesi saavuttamista.

Työelämässä kehitys tapahtuu nopeasti ja työorganisaatioiden muutokset haastavat työntekijöitä koko työuran ajan. Uran muutoskohdat pakottavat tekemään vaikeitakin ratkaisuja ja omaksumaan uusia toimintamalleja. Työnsä menettäneet saattavat joutua uuden ammatinvalinnan eteen työuran jatkamiseksi. Epävarmuuden kasvaessa työmarkkinoilla ja kilpailukyvyyn lisääntyessä, työntekijät tarvitsevat enemmän kuin koskaan uudenlaisia valmiuksia ja tukea työelämässä pärjäämiseen, muutoksiin varautumiseen sekä oman työn hallintaan. Myös kokeilempien työntekijöiden on kannattavaa muutosten paineessa kehittää osaamistaan jatkuvasti. (Vuori 2011, Palvasen 2016, 10 mukaan.)

Itsensä kehittäminen on elinikäinen prosessi, jossa tiedostamme kehittämistarpeen ja ryhdyimme sitten tietoisesti luomaan edellytyksiä tuohon suuntaan tapahtuvalle kehitykselle. Kun olemme mielestämme edenneet riittävästi tavoitteen suuntaan, huomaamme pian itsessämme jonkin uuden kehittämistarpeen, alamme luoda edellytyksiä sen suuntaiselle kehitykselle jne. Itsensä kehittäminen ei ole pelkästään oman edun tavoittelua, se on myös sosiaalista toimintaa, sillä se hyödyttää paitsi itseä myös ympäristöä. (Furman & Ahola 1999, 75.)

2.1 Urapolku

On monia erilaisia käsitteitä ja termejä, joita käytetään rinnakkain ja jotka tarkoittavat osittain samaa asiaa. Urapolkua voidaan kutsua myös työuraksi, elämänuraksi, urakuluksi tai -kehitykseksi. Näiden lisäksi voidaan puhua myös uravaiheista, urakehitysvaiheista tai ura-askeleista. (Lähteenmäki 1995, Hämäläisen 2019, 3 mukaan.)

Urapolku-käsitteen nykyaikaisen työn muuttumisesta johtuen on esitetty myös soraääniä. Harvard Business School Press (2005) mukaan urapolku-käsite on kyseenalaistettu, koska suurimmassa osassa uria tarkastellaan vanhahtavan mallin mukaan, jossa työtä tehdään ”yhdestä viiteen” -tyylillä.

Tänä päivänä työurat ovat hyvin erilaisia, kuin mitä ne olivat edellisillä sukupolvilla. Ennen vanhaan oli tyypillistä, että henkilö vietti koko työuransa yhdellä ja samalla työnantajalla. Nykyään on paljon työmuotoja, joissa ihmisten työurat koostuvat lähinnä erilaisista vaihtelevista projekteista. Työtehtävät vaihtuvat usein ja osaamista tulisi päivittää jatkuvasti. Myöskään uudelleen kouluttautuminen toiseen ammattiin ei ole kovin harvinaista tänä päivänä. Sana polku kuvaakin osuvasti uran mutkittelevaa tietä, johon kuuluu paljon erilaisia vaiheita. Osa voi kokea työelämän muutokset haastavina ja vaativina, sillä yksilöltä vaaditaan paljon erilaisia taitoja ja joustavuutta ja samalla saa pelätä jatkuvasti toimeentulonsa jatkumisesta. (Haataja ym. 2014, Koron, 2018, 18 mukaan.)

Edeltävien sukupolvien aikoina johtajien odotettiin ”kiipeävän yritystikkaita” seuraamalla tiettyä etukäteen tiedettyä urapolkua ja työskentelemällä vuosien ajan samassa yrityksessä. Nykyään ammattilaisten voidaan odottaa vaihtavan työnantajaa – ja ammattia – useamman kerran elämänsä aikana. (Harvard Business School Press 2005, 1.)

Urapolku on henkilön koulutusjaksoista ja työtehtävistä muodostuva elämän mittainen kokonaisuus. Henkilö voi kouluttautua uransa aikana yhteen tai useampaan ammattiin. Työuralla henkilö voi siirtyä työtehtävistä ja organisaatiosta toiseen. Urakehitys voi suuntautua organisaatiossa horisontaalisesti tai vertikaalisesti. (Viitala 2013, 106.)

Ahlstedt (1978, 29) avaa tutkimuksessaan urapolun- ja urakehitysprosessin käsitteitä. Ahlstedtin mukaan urapolkuprosessi pitää sisällään pelkät toimet aikaan sidotussa järjestyksessä. Urakehitysprosessi sisältää niin yksilön kapasiteetin kuin sen muutokset suhteutettuna organisaation vaatimuksiin sekä yksittäiset kehitysaskeleet henkilön uran aikana.

Kaikki eivät ole itsevarmoja joukon keskipisteitä, jotka selviävät hienosti tilanteesta kuin tilanteesta. Ujous, epävarmuus ja epämukavuuden tunne sosiaalisissa tilanteissa voivat rajoittaa uravalintaa ja urakehitystä. (Kattelus & Jokinen 2017, 151.)

Työuran määrittelyssä on myös perinteisesti käytetty jakoa objektiiviseen (ulkoiseen) ja subjektiiviseen (sisäiseen) uraan. (Schein 1978, Van Maanen 1977, LaPointe 2003, Palvasen 2017, 8 mukaan).

LaPointe (2003, 2) määrittelee objektiivisen uran sarjana titteleitä, asemia, tehtäviä, palkkaa, statusta ja uran muita elementtejä, jotka voidaan objektiivisesti identifioida toimijasta riippumatta. Yhtenä objektiivisen uran muotona voidaan pitää organisatorista uraa, jossa urapolku kehittyy yksittäisen organisaation rajojen sisällä. Subjektiivisesta urasta puhuttaessa ura rakentuu yksilön kokemusten, hänen urakehityksensä ja oman roolinsa käsityksen ympärille. (Palvanen 2016, 8.)

Ropen ja Kettusen (2012) mukaan urapolkuja on kolme: työntekijäpolku, asiantuntijuuspolku ja esimiespolku. Työntekijäpolulla voidaan koulutuksen ja osaamisen karttumisen myötä edetä esimiestason tehtäviin. Tällaisia tyypillisiä oman alansa puitteissa eteneviä urapolkuja voidaan havaita esimerkiksi kaupoissa, pankeissa sekä poliisiorganisaatiossa. Asiantuntijuuspolku voi johtaa urakehityksen asiantuntijasektorin kautta johtotehtäviin. Monet eivät ole kuitenkaan kiinnostuneita urakehityksen kautta eteen tulevista esimiestehtävistä, vaan enemmänkin kyseisestä asiantuntijuutta vaativasta alasta. Esimiespolun kehittyminen johtajapoluksi vaatii usein henkilöltä kunnianhimoa, osaamisperustaa ja kouluttautumista. Johtajapolun keskeisiksi kivijaloiksi voidaankin kutsua hyviä johtamisominaisuuksia ja – taitoja, halua johtamistehtäviin sekä riittävää koulutusta. (Palvanen 2016, 9.)

2.1.1 Urapolku poliisina

Poliisin pystysuora eteneminen ja kelpoisuusvaatimukset. Rikos-etuliite kuvaa henkilön virka-asemaa rikostorjuntayksikköön eli tutkintaan sijoittuneena.

Nuorempi konstaapeli on Poliisiammattikorkeakoulun opiskelija, joka suorittaa opintoihin liittyvää harjoittelua tai on opiskelija, joka on nimitetty nuoremman konstaapelin virkaan, mutta ei ole valmistunut Poliisiammattikorkeakoulusta. (www.polamk.fi)

Vanhemmalla rikoskonstaapelilla, vanhemmalla konstaapelilla ja etsivällä kelpoisuusvaatimuksina ovat joko poliisin ammattikorkeakoulututkinto, poliisin perustutkinto tai poliisimiehistön virkatutkinto. (Asetus poliisihallinnosta.)

Ylikonstaapeli ja rikosylikonstaapeli

- a) poliisialipäällystön erikoistumisopintojen suorittaminen, poliisialipäällystötutkinto, poliisipäällystön tutkinnon A-osan suorittaminen, poliisialipäällystön virkatutkinto;
- b) poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon lisäksi suoritettu korkeakoulututkinto; taikka
- c) korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen. (Asetus poliisihallinnosta.)

Komisario ja rikoskomisario

- a) poliisipäällystön tutkinto, poliisipäällystön virkatutkinto, poliisipäällystön tutkinnon A-osan suorittaminen, poliisin ylempi ammattikorkeakoulututkinto;
- b) poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon lisäksi suoritettu korkeakoulututkinto; taikka
- c) korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen. (Asetus poliisihallinnosta.)

Ylikomisariolla ja rikosylikomisariolla käytännössä osoitettu johtamistaito ja:

- a) poliisipäällystön tutkinto, poliisipäällystön virkatutkinto, poliisin ylempi ammattikorkeakoulututkinto;
- b) poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon lisäksi suoritettu korkeakoulututkinto; tai
- c) korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen. (Asetus poliisihallinnosta.)

Apulaispoliisipäälliköllä ylempi korkeakoulututkinto, poliisipäällystön tutkinto tai poliisipäällystön virkatutkinto, tehtävän edellyttämä monipuolinen kokemus, käytännössä osoitettu johtamistaito, johtamiskokemus ja perehtyneisyys poliisitoimeen. (Asetus poliisihallinnosta.)

Poliisipäälliköksi edellytetään poliisin koulutusjärjestelmän poliisipäällystön tutkinto täydennettynä jollain soveltuvalla ylemmällä korkeakoulututkinnolla. Poliisipäällikön virkaan nimitäminen on mahdollista myös ei poliisitaustaiselle henkilölle, jolla on oikeustieteen kandidaatin tutkinto tai muu ylempi korkeakoulututkinto sekä perehtyneisyys tehtäväalueeseen ja hallinnonalan toimintaan sekä käytännössä osoitettu johtamistaito ja johtamiskokemus. (Asetus poliisihallinnosta.)

2.1.2 Itsensä kehittäminen ja urapolku Hämeen poliisilaitoksella

Haastattelin 16.3.2019 Hämeen poliisilaitoksen Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueella työskentelevää kenttäryhmän ryhmänjohtajaa. Taustoitin ryhmänjohtajalle tekeväni Poliisiammattikorkeakoulun opintoihin liittyvää opinnäytetyötä. Ryhmänjohtajan kanssa sovittiin hänestä tässä yhteydessä käytettävän nimitystä ryhmänjohtaja. Ryhmänjohtajalla oli selvä kuva Hämeen poliisilaitoksen tarjoamista mahdollisuuksista itsensä kehittämiseen ja urapolkuun liittyen. Sovimme ryhmänjohtajan kanssa, että käytän hänestä nimitystä ryhmänjohtaja.

Ryhmänjohtaja kertoo, että henkilökohtaiset tavoite- ja kehityskeskustelut ovat lähtökohtaisesti paras paikka tuoda esiin omat kehittämistoiveet ja urapolkuun liittyvät suunnitelmat.

Ryhmänjohtaja kuitenkin muistuttaa, ettei nämä kerran vuodessa käytävät henkilökohtaiset tavoite- ja kehityskeskustelut kuitenkaan ole ainoat hetket itsensä kehittämistä ja urapolun suunnittelua varten, vaan niistä voi oman esimiehen kanssa keskustella ympäri vuoden.

Ryhmänjohtajan mukaan Hämeen poliisilaitoksella on tarjota mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja urapolkuun. Tehtäväkierron ovat kenttäjohtajan mukaan yksi käytettyimmistä toiminnoista itsensä kehittämistä ja urapolkua varten. Hämeen poliisilaitoksella pystytään suhteellisen ketterästi järjestämään tehtäväkiertoja, etenkin silloin kun esimerkiksi kaksi henkilöä vaihtaa määrääjäksi keskenään työtehtäviä. Ryhmänjohtajan mukaan haasteellista kiertojen toteuttamisessa on silloin, kun vain yksi henkilö tavoittelee kiertoa. Syntyvä tyhjiö on haaste sektoreille.

Ryhmänjohtaja korostaa Hämeen poliisilaitoksen pystyvyyttä tukea innokasta ja päämäärätietoista henkilöä eteenpäin urallaan. Tätä ryhmänjohtajan kertomaa tukee Poliisin strategia 2017-2020, jossa yhtenä strategisena toimenpiteenä tuetaan henkilöstön jaksamista ja työn hallintaa. Toimintatapojen uudistamisessa hyödynnetään henkilöstön tietoa ja näkemystä. Tuetaan urapolkuja ja toteutetaan joustavia, nykyaikaisia työtapoja. Varmistetaan työturvallisuuden säilyminen. (Poliisin strategia 2017-2020, 10.)

Myös Lapin poliisilaitoksella on Ruoholan (2019) tekemän haastattelututkimuksen mukaan henkilöstöä kehittymään rohkaiseva asenne. Lapin poliisilaitos sai haastateltavilta kiitosta kannustuksesta osallistua ja kehittää omaa ammattitaitoa mahdollisuuksien mukaan. Tätä pidettiin positiivisena valintana työpaikan valintaan. (Ruohola 2019, 19.)

Henkilön omalla aktiivisuudella on ryhmänjohtajan mukaan vaikutusta ja merkitystä toiveiden toteutumiseen, mutta myös tarveharkinnalla on vaikutuksensa henkilön kehittämistarpeiden toteutumisessa. Tarveharkinnalla tarkoitetaan kenttäjohtajan mukaan poliisiorganisaatiossa yhtäältä esimerkiksi tietyn koulutuksen tarpeellisuutta ja ajankohtaisuutta, toisaalta yksilön ominaisuuksien riittävyyttä tai sopivuutta kyseiseen asiaan.

Tarveharkinta vaikuttaa ryhmänjohtajan mukaan joihinkin poliisiorganisaation ja poliisilaitoksen järjestämiin koulutuksiin. Hämeen poliisilaitoksen hallinnassa olevaan tarveharkintaa koskeviin päätöksiin osaa ottavat ryhmänjohtajat, esimiehet ja kouluttajat.

Haastattelin Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikön 18.5.2020. Hallintopäällikkö on ollut tietoinen opinnäytetyöstäni jo ideointivaiheessa, sillä hän näytti opinnäytetyön aiheelle vihreää valoa. Olemme muutaman kerran keskustelleet opinnäytetyön etenemisestä matkan varrella. Ennen haastattelua esittelin hallintopäällikölle tutkimustani pääpiirteittäin. Haastattelukysymykset liittyivät tutkimuskysymyksiini urapolun huomioon Hämeen poliisilaitoksella sekä Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeesta. Kysyin myös poliisihallinnon täydennyskoulutuskalenteriin liittyviä kysymyksiä.

Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikön mukaan Hämeen poliisilaitoksella urapolku otetaan virallisesti puheeksi tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä esimiehen ja alaisen välillä. Vaikka urapolku on henkilökohtaisessa kehityskeskustelussa keskusteltavan vapaasti valittavien aiheiden joukossa, hallintopäällikön mukaan esimiehen olisi kuitenkin hyvä ottaa urapolku puheeksi, mikäli henkilö ei sitä itse ota. Mikäli esimieskään ei ota urapolkua puheeksi, hallintopäällikön mukaan esimies ei ole menetellyt oikein, sillä tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä tulisi jokaiselle laatia kehityssuunnitelma.

Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikön mukaan henkilökohtaiset urapolkusuunnitelmat kannattaa tuoda esimiehen tietoon mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta urapolkusuunnitelmiin kohdentaa tukitoimia toiveiden mukaisesti. Esimerkiksi, jos henkilön tavoitteena on alipäällystökurssi ja kenttäjohtajana toimiminen, niin on mahdollista järjestää, että kyseinen henkilö työskentelee paljon kenttäjohtajan lähellä. Hallintopäällikkö toteaa, että urapolkusuunnitelmissaan päämäärätietoinen henkilö voidaan kollegojen silmissä nähdä jonkinlaisena pyrkyrinä. Tällä saattaa olla vaikutusta omien urapolkusuunnitelmien julkituomisessa, vaikkei se niin pitäisi olla.

Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikön mukaan urapoluissa on havaittavissa uusi ilmiö, jossa poliisihallinnon koulutuksia ja kokemuksia pidetään ponnahduslautana poliisihallinnon ulkopuolisiin organisaatioihin ja tehtäviin. Erityisesti poliisin koulutuksen muututtua ammatikorkeakoulutasoiseksi, on tämä uusi ilmiö näyttäytynyt lisääntyneen. Ennen tilanne oli enemmänkin toisin päin, poliisihallinnon ulkopuolelta haettiin osaaminen ennen poliisihallintoon siirtymistä.

Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikön mukaan alipäällystö- ja päällystökursseille hakeutumisessa hakuprosessiin kuuluu omien esimiesten näkemykset hakijan soveltuvuudesta koulutukseen. Soveltuvuutta arvioidaan muun muassa johtamistaitojen osalta. Hallintopäällikkö toteaa, että tähän hakijaan liittyvään arviointiin liittyy seikkoja, jotka arvioijan olisi syytä kyetä ottaa huomioon. Esimerkiksi johtamistaitoja voi olla vaikea arvioida, jos partiokaverina on voimakastahtoinen henkilö, niin tällöin hakija ei ole välttämättä pystynyt näyttämään omaa osaamistaan. Hallintopäällikön mukaan voi myös olla, ettei hakija ole päässyt taitojaan vastaavaan tehtävään, jolloin hakijan osaamista ei kyetä havainnoimaan. Joskus voi olla tilanne, että esimiehen arvioissa hakijan tulisi kehittää vielä osaamistaan ja hakea myöhemmin uudelleen. Hallintopäällikkö kertoo myös uran varrelta tilanteen, jossa alipäällystökurssille oli kaksi hakijaa ja heidän tehtävänään oli asettaa hakijat paremmuusjärjestykseen. Lopulta ensimmäiseksi rankattu ei päässyt edes pääsykokeesta jatkoon, mutta toinen henkilö meni heittämällä kurssille.

Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikkö toteaa, että tehtävänkiertojen pitäisi olla helpommin toteutettavissa kuin nyt. Henkilöitä pitäisi kyetä kannustamaankin enemmän tehtävänkiertoille itsensä kehittämisen aspektistakin. Hallintopäällikkö mainitsee tehtävänkiertoihin liittyviksi haasteiksi palkan, mahdollisen kiertoa lähtijän jättämän tyhjiön, atk-järjestelmät sekä virkavaateasiat kentälle mentäessä. Henkilön siirryttyä tehtävänkiertoon kentälle, voi edessä olla virkavaate karderobin päivittäminen, jolloin henkilö menettää oikeuden pukurahaan. Hallintopäällikkö pohtii, voisiko laitoksella olla oma varasto lainattaville virkavaatteille.

Palkkaukseen liittyvät haasteet tulevat hallintopäällikön mukaan esiin silloin, kun tehtävänkierto pitäisi suorittaa omalla palkalla, mutta tehtävästä riippuen tehtäväkohtainen palkka voi olla suurempi tai pienempi kuin omansa. Haasteiksi on tullut tehtävänkierrolla olevan suurempi palkka muihin samaa työtä tekeviin verrattuna tai tehtävänkierrolla olevan pienempi palkka suhteessa muihin. Omaa palkkaa ollaan valmiit korottamaan, muttei laskemaan.

ATK-järjestelmien osalta hallintopäällikkö mainitsee, että henkilön sijoituttua uusiin tehtäviin, täytyy hänen osaltaan kohdentaa muutoskirjaukset, ICT- ja TUVE-oikeuksiin.

2.2 Empowerment – Voimaantuminen

Englanninkielinen käsite empowerment, suom. voimaantuminen, valtaistuminen, väkeväytyminen, mahtavoituminen jne. on monimielinen käsite. Se ja sen muunnelmat ovat esiintyneet kansainvälisissä ja suomalaisissa hankkeissa ja tutkimuskirjallisuudessa ainakin 1960-luvulta lähtien. Voimaantumisessa on kyse ilmiöstä, joka yhdistetään ihmisten, ihmisryhmien ja yhteiskuntien pyrkimykseen parantaa ihmisen elämänlaatua sen kaikissa muodoissa. (Räsänen 2014, 22.)

Työyhteisöissä on siirrytty jatkuvaan muutosprosessiin. Jatkuvan muutosprosessin takia työyhteisöissä syntyy uusia tilanteita, joihin kukaan ei voi tarjota ratkaisuja etukäteen. Työyhteisön tulee aktivoida kaikki voimavaransa, jotta se selviytyisi, kehittyisi edelleen ja kykenisi tekemään päätöksensä omin avuin. Menestyksen edellytys on ihmisten ja työyhteisöjen voimaantuminen. Yksilön voimaantumisen korostamiseksi, tulisi työyhteisön tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen ja taitojen kohentamiseen lähettämällä runsaasti signaaleja, jotta kaikki tiedostavat toimivansa oppivassa organisaatiossa. (Heikkilä & Heikkilä 2007, 4 ja 132.)

Voimaantuakseen ihminen tarvitsee valtaistumista tullakseen voimaantuneeksi. Ihmisellä tulee olla valtaa ennen kaikkea itsensä ja elämän olosuhteittensa määrittelyyn. Kysymys on ihmisen autonomiasta. (Räsänen 2006, 75.)

Jukka Kemppinen kirjoittaa blogissaan vuonna 2008 resurssien vaikutuksista voimaantumiseen. Kemppisen mukaan ”persaukisia ei voimaannuteta”. Tällä Kemppainen tarkoittaa, että ne voimaantuvat, joilla on siihen edellytykset. Resursseja omaavien ihmisten elämän kulun valinnat, optimoinnit ja kompensoinnit ovat erilaiset kuin niiden, joille ei ole resursseja lainkaan. (Räsänen 2014, 22.)

Räsänen (2014) tarkoittaa voimaantumisella (empowerment) ihmisen kykyä havainnoida, tunnistaa, arvioida, käsitellä, ymmärtää, kontrolloida, sisäisiä henkilökohtaisia sekä ulkoisia henkisiä, sosiaalisia, taloudellisia sekä poliittisia valtapaineita ja tehdä elämänkulkunsa kannalta hyvinvointia edistäviä valintoja, optimointeja ja kompensointeja. (Räsänen 2014, 22.)

Siitosen (1999) kehittämä yleisen voimaantumisen teorian hahmotelma ei ole riippuvainen väestö- tai ammattiryhmästä. Keskeiseksi ilmiöksi hänen tutkimuksessaan nousee sisäisen voimaantumisen rakentuminen eli voimaantuminen. Se on perusluonteeltaan ihmisestä itsestään lähtevä prosessi. Se on henkilökohtainen prosessi, sillä voimaa ei voi antaa tai aiheuttaa toiselle. (Mattila 2008, 30.)

2.3 Sisäinen motivaatio

Sisäinen motivaatio rakentuu neljästä perustarpeesta, jotka ovat vapaaehtoisuus, kyvykkyys, läheisyys ja hyväntekeminen. (Martela 2015, 19).

Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että työntekijät aidosti syttyvät tehtävistään ja haluavat itse tehdä parhaansa niiden eteen. Sen vastakohta on ulkoinen motivaatio, jossa ihminen ei ole kiinnostunut itse tekemisestä, vaan motivaatio syntyy jostakin itse tekemisen ulkopuolisesta kepeistä tai porkkanasta. Sisäisessä motivaatiossa tekeminen itsessään tuntuu niin kiinnostavalta, nautittavalta tai arvokkaalta, että ihminen palaa halusta sitä tehdä. (Jarenko 2015, blogi)

Sisäinen motivaatio kumpuaa henkilön sisältä. Tekeminen itsessään innostaa ja sitä olisi valmis riippumatta mistään ulkoisista palkkioista tai rangaistuksista. Osuva esimerkki sisäisesti motivoituneesta tekemisestä on lasten leikki, mutta myös esimerkiksi aikuisten harrastukset ja monet työtehtävät ovat sisäisesti motivoituneita. Keskeistä sisäisessä motivaatiossa on, että

kokee tehtävän mielenkiintoiseksi, innostavaksi, arvokkaaksi tai muuten sellaiseksi, että hän tekee sitä mielellään ja omasta tahdostaan. (Martela 2015, 65)

Jokainen on vastuussa omasta työmotivaatiostaan. Motivaatiota ei pysty luomaan ulkoapäin. Sitä voi hetkellisesti kohottaa palkankorotuksella tai jollain muulla palkinnolla, mutta pysyvää vaikutusta niillä ei ole. Sisäinen motivaatio voi kummuta mielekkästä työstä, mutta sitä voi myös itse pitää yllä oikealla asenteella työhön.

3 KEHITYSKESKUSTELU

Kehityskeskusteluista käytetään erilaisia nimiä: esimies-alaiskeskustelu, kehityskeskustelu, tavoitekeskustelu, tuloskeskustelu jne. Kehityskeskustelu on merkittävä tilaisuus muodostaa esimiehen kanssa suunnitelma itsensä kehittämiseksi ja urapolun luomiseksi, koska kehityskeskustelun tavoitteena on yksilön suorituksen arviointi, suunnittelu ja kehittäminen. (Sydänmaanlakka 2002, 85).

Suomeen kehityskeskustelut rantautuivat kansainvälisten yritysten myötä 1970-luvulla, jolloin suomalainen työkuultuuri koki suuria mullistuksia. Suomessa oli tavanomaista, että alainen tehtyään työsuorituksen valmiiksi, kävi kysymässä esimieheltä seuraavan työtehtävän. Ihmisille alettiin jakaa vastuuta, nimenomaan vastuuta työn suorittamisesta itsenäisesti, jonka seurauksena muodostui vastuuhenkilöiden ammattikunta. Vastuuhenkilöiden vastuulla oli raportoida tuloksista esimiehille. (Autio ym. 2010, 20)

1980-luvulla yhä useammassa organisaatiossa oivallettiin esimiehen ja alaisen välisen vuorovaikutuksen tärkeyden liittyminen työsuoritukseen, työn tuloksiin ja ilmapiiriin. Tässä onnistuakseen otettiin käyttöön tavoite- ja tuloskeskustelut, joiden tarkoituksena oli työmotivaation lisääminen. (Autio ym. 2010, 20)

1990-luvulla organisaatioiden kehittäminen kehittyi edelleen ja esimiesten sekä alaisten väliseen vuorovaikutukseen panostettiin, koska näillä toiminnoilla parannettiin yrityksen kilpailukykyä. 1990-luvulla vakiintui käsite esimies-alaiskeskustelut, joista käytetään yleisimmin nimitystä kehityskeskustelu sekä tavoite- ja tuloskeskustelu. (Aarnikoivu 2010, 15.)

Keskusrikospoliisissa käydään säännöllisesti kehityskeskustelut kaikkien kanssa. Esimiesten kokemukset kehityskeskusteluista koetaan hyviksi ja hyödyllisiksi, kun taas alaisten mielestä kehityskeskustelut koettiin vähemmän hyödyllisiksi. Alaisten perusteluina olivat palkkausjärjestelmän suuri rooli kehityskeskusteluja, joka vie alaisten mielestä liikaa aikaa henkilökoh- taisten asioiden käsittelyltä. (Kuusinen 2009, 2.)

Keskustelusta käytettävä termi riippuu pitkälti keskustelun sisällöstä. Aarnikoivun (2010) mukaan kehityskeskustelu kuvaa keskustelutilannetta laajalti. Kehityskeskustelu käsitteenä kuvaa työntekijän ja työsuorituksen kehittämistä, kun taas tavoite- ja tuloskeskustelut rajaavat keskustelun koskemaan työhön liittyviin tavoitteisiin. Kehityskeskustelu on tilaisuus pysähtyä keskustelemaan työarjen keskellä esimiehen ja alaisen kesken. Kehityskeskustelu on mahdollisuus palautteen antamiseen molemmin puolin sekä dialogiin esimiehen ja alaisen välillä erityisesti molempia koskeviin ajankohtaisiin asioihin. Kehityskeskustelu ei kuitenkaan saa olla vuositason ainoa hetki kahdenvälisiin keskusteluihin, vaan ajankohtaista keskustelua tulisi käydä koko ajan.

Parhaimmillaan kehityskeskustelulla edistetään henkilöstön sitoutumista, kehittymistä ja parhaan mahdollisen suorituksen syntymistä, mutta huonoimmillaan kehityskeskustelut ovat resurssien ja ajan hukkaa. (Aarnikoivu 2010, 11.)

Hyvät kehityskeskustelut auttavat työntekijöitä jaksamaan työsäänsä sekä motivoivat työn tekemiseen. Kehityskeskustelut eivät perustu työlaainsäädäntöön eikä niistä ole myöskään määräyksiä työehtosopimuksissa, vaan kehityskeskustelut ovat yksi osa yrityksen henkilöstöhallintoa ja kuuluvat työnantajan direktio-oikeuden piiriin. (Lakimiesliitto)

Kehityskeskusteluiden kulkuun ja sisältöihin ei ole yhtä ainoaa oikeaa tapaa tai järjestystä, vaan kehityskeskustelut ovat enemmänkin kunkin yrityksen tarpeen ja käytänteiden mukaisia sekä kehityskeskustelun osapuolten näköisiä. Kaikkia kehityskeskusteluja yhdistäviä tekijöitä ovat kuitenkin säännöllisyys, luottamuksellisuus ja valmistautuminen.

Aarnikoivun (2010) mukaan kehityskeskustelun vaiheet koostuvat seuraavasti:

- ✧ Valmistautuminen
- ✧ Keskustelutilanne
- ✧ Jälkihoito

Kehityskeskustelun painopisteet ovat kuvattuna seuraavasti (Aarnikoivu 2016, 90):

- ✧ Mennyt aika 15 %
- ✧ Nyt 10 %
- ✧ Tulevaisuus 75 %

Kehityskeskusteluun valmistautumiseen kuuluu, että niin esimies kuin työntekijä ovat sisäistäneet kehityskeskustelun merkityksen ja hyödyt, jotta motivaatio itse keskustelun käymiseen kasvaa. Valmistautumiseen saattaa kuulua myös kehityskeskustelua tukevien lomakkeiden laatiminen, täyttäminen tai päivittäminen. Kehityskeskusteluun osallistuvien olisi tärkeää pohdita ennakkoon kehityskeskusteluun liittyviä asioita, jotta niitä pystytään tuomaan kehityskeskustelussa julki mahdollisimman parhaalla tavalla.

Kehityskeskustelun painopisteet ovat kuvattuna seuraavasti (Aarnikoivu 2016, 90):

- ✧ Mennyt aika 15 %
- ✧ Nyt 10 %
- ✧ Tulevaisuus 75 %

Keskustelutilanne voidaan jakaa yleisiin ajankohtaisiin asioihin, menneen arviointiin ja tulevan suunnitteluun. Kehityskeskustelu on tilaisuus pysähtyä keskustelemaan työarjen keskellä esimiehen ja alaisen kesken. Kehityskeskustelu on myös mahdollisuus palautteen antamiseen molemmin puolin sekä dialogiin esimiehen ja alaisen välillä erityisesti molempia koskeviin ajankohtaisiin asioihin. Kehityskeskustelu ei kuitenkaan saa olla vuositasolla ainut hetki kahdenvälistä keskustelua, vaan ajankohtaista keskustelua tulisi käydä koko ajan.

Menneen arvioinnissa jaetaan kokemuksia ja näkemyksiä edellisestä kehityskeskustelusta tähän saakka sekä palataan edellisessä kehityskeskusteluissa lomakkeille kirjattuihin tavoitteisiin ja arvioidaan niiden toteutumista. Voidaan arvioida miten henkilökohtaiset kehittämiseen liittyvät tavoitteet ovat toteutuneet sekä mitkä tavoitteet eivät ole toteutuneet ja miksi ei, jotta tulevia suunnitelmia suunniteltaessa voidaan ottaa huomioon.

Tulevan suunnittelu pitää sisällään henkilökohtaisen itsensä kehittämisen ja urapolun suunnittelun.

- ✧ Tuloksen ja suorituksen arviointi
- ✧ Tavoitteet ja mittarit tulevalle
- ✧ henkilökohtainen kehittyminen

Kehityskeskusteluiden kulkuun ja sisältöihin ei ole yhtä ainoaa oikeaa tapaa tai järjestystä, vaan kehityskeskustelut ovat enemmänkin kunkin yrityksen tarpeen ja käytänteiden mukaisia sekä kehityskeskustelun osapuolten näköisiä. Kaikkia kehityskeskusteluja yhdistäviä tekijöitä ovat kuitenkin säännöllisyys, luottamuksellisuus ja valmistautuminen.

Kehityskeskustelu antaa esimiehelle (Juuti & Vuorela 2002):

- ✧ mahdollisuuden jalkauttaa missiota, visiota, strategiaa ja arvoja käytäntöön
- ✧ tilaisuuden kuvata yrityksen tavoitteita alaiselle sekä keskustella siitä, mitä nämä tavoitteet tarkoittavat yksilön kannalta
- ✧ tilaisuuden oppia tuntemaan alaisiaan, heidän osaamistaan, haluaan ja uskallustaan kehittyä
- ✧ mahdollisuuden oman johtamistapansa tarkasteluun ja kehittämiseen
- ✧ mahdollisuuden antaa palautetta
- ✧ tilaisuuden saada uusia, luovia ideoita

Kehityskeskustelut tarjoavat henkilöstölle (Juuti & Vuorela 2002):

- ✧ mahdollisuuden kuulla yrityksen tulevaisuuden tavoitteista
- ✧ mahdollisuuden antaa oma panoksensa tavoitteiden saavuttamiseksi
- ✧ tilaisuuden pohtia omaa rooliaan ja työtehtäviään suhteessa yrityksen tulevaisuuden tavoitteisiin
- ✧ tilaisuuden keskustella koko työkentästään
- ✧ tietoa koko organisaation tilasta
- ✧ palautetta omasta työsuorituksestaan ja rohkaisua työlleen
- ✧ mahdollisuuden antaa palautetta esimiestyöstä
- ✧ tilaisuuden oppia paremmin tuntemaan

Mikään lomake tai prosessi ei sanan varsinaisessa merkityksessä turvaa hyvän kehityskeskustelun toteutumista, vaan hyvä kehityskeskustelu saa sisältönsä kussakin yksittäistilanteessa. Kehityskeskustelu on niin hyödyllinen ja hyödytön kuin millaiseksi keskustelukumppanit sen tekevät. (Aarnikoivu 2016, 95)

Vähintäänkin keskisuurissa ja suurissa organisaatioissa yhteisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää systemaattista otetta johtamiseen, johtamisjärjestelmään. Johtamisjärjestelmä tekee johtamisen konkreettiseksi ja näkyväksi sekä mahdollistaa yhteneväisten toimintakäytäntöjen toteutumisen organisaatiossa. (Aarnikoivu 2016, 95)

Mikäli johtamisjärjestelmää ei ole (missään muodossa), organisaatiossa harjoitetaan epäsystemaattista johtamista, jota kutsutaan myös ”ajopuuteoreettiseksi johtamiseksi”. Ajopuuteoreettinen johtaminen on vaistonvaraista, kokemukseen perustuvaa johtamista, jossa asiat käsitellään siinä järjestyksessä, missä ne eteen tulevat. (Peltonen & Ruohotie 1991, 177)

Organisaation tavoitellessa hyödyllisiä kehityskeskusteluja, pitää varmistaa ja tukea esimiehen sitoutuminen kehityskeskustelujen käymiseen sekä velvoittaa esimiesten terästämään motivaationsa kehityskeskustelujen läpikäymiseen. Henkilöstön on vaikea motivoitua, jos esimies ei pidä keskusteluja tärkeänä ja jos niistä ei seuraa mitään. (Aarnikoivu 2008, 117)

Aarnikoivun (2010) mukaan esimiehen roolina on toimia kehityskeskustelussa aktiivisena osallistujana, joka kyselemällä ja kysymyksiin vastaamalla antaa myös palautetta. Alaisen roolina on olla aloitteentekijä, joka kysyen ja vastaten kerää myös palautetta. Molempien yhteisenä tehtävänä on selvittää aikaansaannokset ja asioiden yhdessä kiteyttäminen.

Uuden ajan kehityskeskustelussa esimies asettuu rooliin, joka tukee sitä, että alaiselle syntyy oivalluksia. (Aarnikoivu 2016, 99)

3.1 Kehityskeskustelut Hämeen poliisilaitoksella

Haastatteleman Hämeen poliisilaitoksen kenttäryhmän ryhmänjohtaja kertoo kehityskeskusteluiden rantautuneen poliisiorganisaatioon vuonna 2004. Ryhmänjohtaja muistelee uuden palkkausjärjestelmän olleen laukaisijana kehityskeskustelujen alkuunpanolle. Ryhmänjohtajan mukaan ennen vuotta 2004 ei poliisiorganisaatiossa ollut kehityskeskusteluja. Vuonna 2005 kehityskeskusteluista alettiin käyttää termiä ”TAKE” eli tavoite- ja kehityskeskustelu, joka on käytössä edelleen. Ryhmänjohtajan mukaan tavoite- ja kehityskeskustelu kuvaa poliisiorganisaatiossa käytävää kehityskeskustelua paremmin kuin pelkkä kehityskeskustelu.

Ryhmänjohtaja käy kenttäryhmänsä kanssa tammi- helmikuun aikana tavoite- ja kehityskeskustelut sekä yhteisesti ryhmän kanssa kuin henkilökohtaisesti jokaisen kanssa. Tavoite- ja kehityskeskustelun vuosittainen ajankohta ajoittuu kahden asiaan vaikuttavan seikan väliin: Marraskuussa pidettäviin esimiespäiviin ja 1.4. voimaantuleviin palkantarkistuksiin.

Marraskuussa Hämeen poliisilaitoksella pidettävillä esimiespäivillä käsitellään myös tavoite- ja kehityskeskusteluun liittyviä asioita. Esimiespäivillä käydään läpi Poliisihallituksen ja oman poliisiaseman määrittämät painopisteet kyseisen vuoden kehityskeskusteluihin. Tänä vuonna (2020) painopisteet olivat muun muassa työhyvinvointiin painottuneita.

Henkilökohtaisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa käydään läpi henkilökohtaisia palkkaan liittyviä kohtia. Poliisiorganisaatiossa vuosittainen henkilökohtainen palkantarkistus tulee voimaan 1.4., joten poliisiorganisaation henkilöstön tavoite- ja kehityskeskustelut tulee käydä aina helmikuun loppuun mennessä, jotta palkkaan liittyvät tarkistukset ehditään käsitellä ennen huhtikuun palkantarkistuksen voimaantuloa.

3.2 Ryhmän tavoite- ja kehityskeskustelu Hämeen poliisilaitoksella

Ryhmän yhteinen tavoite- ja kehityskeskustelu käydään ennen henkilökohtaisia tavoite- ja kehityskeskusteluja. Ryhmän tavoite- ja kehityskeskusteluun osallistuvat kaikki kyseessä olevan kenttäryhmän jäsenet sekä mahdolliset harjoittelijat mukaan lukien. Ryhmän tavoite- ja kehityskeskustelun tarkoituksena on yhdessä keskustella kenttäryhmää koskevista asioista, jolloin kaikki saavat tuoda asiansa ja mielipiteensä julki. Ryhmänjohtajan mielestä ryhmän tavoite- ja kehityskeskustelu on hyvä tilaisuus palata menneeseen vuoteen, käydä läpi ajankohtaisia asioita ja siirtää katseet tulevaan tulossopimuskauten.

Sisäministeriö ja Poliisihallitus tekevät vuosittain tulossopimuksen, jossa sovitaan poliisitoimen keskeisistä tulostavoitteista. Poliisihallitus tekee tulossopimukset poliisiyksiköiden kanssa. Sopimuksissa sovitaan keskeisistä tulostavoitteista ja resursseista. (www.poliisi.fi)

Ryhmän tavoite- ja kehityskeskustelussa käydään yhteisesti edellisen tulossopimuksen lukuja. Yhdessä paneudutaan edellisen tulossopimuksen tavoitteisiin ja verrataan niitä tilastoihin. Ryhmässä pohditaan tavoitteiden ja tilastojen suhdetta – miten ryhmä on suoriutunut annetuista tavoitteista. Tilastoihin liittyviin muuttujiin voi olla useita tekijöitä tai tekijöiden summa. Esimerkiksi Suomen EU-puheenjohtajuuskaudella 2019 saattoi olla vaikutusta tilastoihin, koska useat EU-huippukokoukset sitoivat henkilöstöä Helsinkiin.

Ryhmänjohtajan mukaan ryhmän tavoite- ja kehityskeskustelu toimii oivana pohjustuksena henkilökohtaiseen tavoite- ja kehityskeskusteluun, sillä muun muassa tulostavoitteet ovat ennalta selvillä.

3.3 Henkilökohtainen tavoite- ja kehityskeskustelu Hämeen poliisilaitoksella

Ryhmänjohtaja kertoo ilmoittavansa alaisilleen hyvissä ajoin henkilökohtaisen tavoite- ja kehityskeskustelun aikataulun, jotta jokainen ehtii valmistautua keskusteluihin pohtimalla ja

täyttämällä lomakkeet. Henkilökohtaiset tavoite- ja kehityskeskustelulomakkeet ovat poliisilaitoksilla yhteneväiset.

Henkilökohtaiset tavoite- ja kehityskeskustelut pidetään työvuorojen aikana. Ryhmänjohtaja ilmoittaa vuoron alussa alaisilleen suunnitelman keskustelujärjestyksestä, keikkatilanteesta johtuen järjestykseen voi kuitenkin tulla muutoksia. Tarkoituksena onkin, että alaiset ovat valmistautuneet ennalta sovittuina vuoroina keskustelemaan siltä istumalta.

Henkilökohtainen tavoite- ja kehityskeskustelu pitää sisällään neljä osa-aluetta:

- ✧ Tavoite- ja kehityskeskustelu
- ✧ Henkilökohtaisen toimenkuvan seurannan arviointi
- ✧ Kehittymissuunnitelma
- ✧ Palkkakeskustelu

Ryhmänjohtajan mielestä ilmapiirillä on suuri vaikutus vuorovaikutukseen keskustelutilanteessa. Keskustelun alku onkin fiilisten aistimista ja kuulumisten vaihtoa. Alaiselle korostetaan, että kyseessä on täysin luottamuksellinen keskustelu. Alaisella on mahdollisuus kertoa niin positiivisia kuin negatiivisia asioita kenttäryhmästä yms., joista ei halua muiden kuullen puhua.

Itse tavoite- ja kehityskeskustelun aikana ryhmänjohtaja ei tuijota pelkästään lomakkeita, vaan keskustelun annetaan myös viedä. Ryhmänjohtajan mukaan parasta antia näissä kahden välisissä keskusteluissa onkin itse keskustelu. Lomakkeisiin ei kirjata koko keskustelua, vain kaikki oleellinen.

Tavoite- ja kehityskeskustelu pitää sisällään menneen vuoden tavoitteiden tarkastelun. Ryhmänjohtajan mukaan tavoitteet ovat henkilökohtaisia ja jokaisella yksilölliset. Tavoitteet vaihtelevat henkilön mukaan, tavoitteet voivat liittyä peruspoliisityöhön, työtehtävistä suoriutumiseen, kouluttautumiseen, työhyvinvointiin, työn kiertoon yms.

Tulevalle vuodelle luodaan tavoitteet, jotka kirjataan lomakkeelle. Tulevan vuoden tavoitteet alainen luo itse. Tavanomaista, että tavoitteet pohjautuvat edellisvuoden tavoitteisiin, joidenkin kohdalla tavoitteisiin tehdään enemmän päivityksiä.

Jokaiselle tehdään tavoite- ja kehityskeskusteluissa sekä lyhyen että pitkän ajan kehityssuunnitelma.

☒ Lyhyen ajan kehityssuunnitelma on 1-2 vuotta eteenpäin

☒ Pitkän ajan kehityssuunnitelma on 3-5 vuotta eteenpäin

Kehityssuunnitelmiin kirjataan itsensä kehittämistä ja urapolkua koskevia suunnitelmia. Kirjaukset pohjautuvat alaisen itsensä sanoittamista asioista, mutta kenttäjohtajan mukaan osa suunnitelmista on yhdessä pohdittuja. Ryhmänjohtaja kertoo myös suosittlevansa osalle koulutuksia, jotka kenttäjohtajan havaintojen perusteella voisivat sopia kyseiselle henkilölle. Oleellista ryhmänjohtajan mielestä on kuitenkin se, että alainen osoittaa halukkuutensa ja innokkuutensa kehityssuunnitelmiin kirjattaviin suunnitelmiin.

Suunnitelmat voivat ryhmänjohtajan mukaan olla esimerkiksi kouluttautumiseen liittyviä. Kehityssuunnitelmiin liittyy myös koulutustarpeen kartoittaminen. Koulutustarve pitää kenttäjohtajan mukaan sisällään muun muassa erityistehtäviin hakeutumisen VATI, JOUHA, TEPO, TANE, MSO, koira tai erityisaseet yms. Osalle se voi tarkoittaa esimerkiksi YAMK-opintoja, alipäällystöopintoja tai vaikka opintoja avoimessa yliopistossa. Ryhmänjohtajan mukaan usein käytetyssä kirjauksessa henkilön tavoitteena on lyhyellä aika välillä kehittyä peruspoliisityössä ja sen jälkeen kehittää itseään laajemmin.

Esimiesten tehtäviin kuuluu tavoite- ja kehityskeskusteluissa kirjattujen tavoitteiden seuranta. Ryhmänjohtaja kertookin tehtäväkseen vuoden mittaan kysellä ja muistutella alaisiltaan kirjattujen tavoitteiden etenemisestä sekä jakaa vinkkejä koulutuskalenteriin ilmaantuneista uusista koulutuksista, jotka voisivat henkilöä kiinnostaa.

4 KOULUTUSKALENTERI

Täydennyskoulutuskalenterissa on kuvattu täydennyskoulutuksen opintotarjonta: kurssi, kurssin aika, kohderyhmä, tavoitteet, sisältö ja toteutus sekä hakeutuminen (www.puolustuvomat.fi).

4.1 Poliisiammattikorkeakoulun täydennyskoulutuskalenteri

Haastattelin Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisarion 6.3.2020 sekä Poliisihallituksen ylitarkastajan 10.3.2020. Valvonta- ja hälytyssektorin komisarion sekä Poliisihallituksen ylitarkastajan haastattelut auttoivat itseäni jäsentämään nykyisen Poliisiammattikorkeakoulun hallinnoiman koulutuskalenterin toimintaa. Poliisihallituksen ylitarkastajan kanssa käyty haastattelu avasi koulutuskalenterin prosesseja, mitkä vaikuttavat koulutuskalenterin sisältöön. Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisario keskittyi koulutuskalenteriin enemmän Hämeen poliisilaitoksen näkökulmasta. Hämeen poliisilaitoksen koulutuskalenteri käytänteistä seuraavassa alaluvussa tarkemmin. Molemmille haastateltaville kerroin taustaksi tekeväni Poliisiammattikorkeakoulun opintoihin liittyvää opinnäyte-työtä.

Poliisihallituksen ylitarkastajan mukaan Poliisiammattikorkeakoulu vastaa poliisiammattikorkeakoulu opintojen sisällöstä sekä valtakunnallisesta poliisien täydennyskoulutuksen järjestämisestä. Täydennyskoulutukset julkaistaan Poliisiammattikorkeakoulun hallinnoimassa koulutuskalenterissa, johon poliisin henkilöstö hakeutuu Wilman kautta. Poliisihallituksen ylitarkastajan mukaan prosessi haku- ja valintaprosessi etenee seuraavasti: henkilö hakee koulutukseen, kirjaa perustelut, esimies kirjaa omat perustelut, viraston koulutus siirtää koulutushakemukset Poliisiammattikorkeakoululle, Poliisiammattikorkeakoulussa koulutusjohtaja päättää kurssille hyväksytyistä. Tieto hyväksynnästä lähtee virastoin koulutuspostiin ja kurssille hyväksytyille Polamk:n toimesta.

Poliisihallituksen ylitarkastajan mukaan Poliisiammattikorkeakoulun tavoitteena on kerätä poliisilaitoksilta sekä muilta vastuualueilta osaamis- ja kehittämistarpeita ylläpitääkseen

koulutuskalenterin sisältö kilpailukykyisenä. Poliisilaitosten ja Poliisiammattikorkeakoulun välisessä vuoropuhelussa on haasteita koulutustarpeisiin liittyen. Hänen mukaansa poliisilaitoksilla on hyvin erilaiset käytännöt esimerkiksi osaamisen kartoituksen kirjaamisessa ja tiedon välittämisessä, jotta koulutustarpeet välittyisivät Poliisiammattikorkeakoulun koulutussuunnittelijoille. Poliisilaitoksilla taas ei ole riittävästi osaamisen kehittämisen asiantuntijoita, saati, että näillä asiantuntijoilla olisi aikaa tehdä itse osaamisen kartoitusta.

Poliisihallituksen ylitarkastajan mukaan Poliisiammattikorkeakoulu tavoittelee tilannetta, jossa se onnistuu kartoittamaan entistä paremmin poliisilaitosten osaamis- ja koulutustarpeita, jotta Poliisiammattikorkeakoulun tarjoama täydennyskoulutus olisi sisällöltään strategisten tavoitteiden mukaan ajankohtaisia tarkoituksenmukaisia ja kentän tarpeet kattavasti huomioivaa.

Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikön mukaan Poliisiammattikorkeakoulu käy vuoropuhelua Poliisihallituksen sekä jossain määrin poliisin yksiköiden kanssa täydennyskoulutustarjonnasta. Poliisihallituksella on rahoittajan roolissa omat oikeudet ja intressit koulutustarjonnan sisältöön.

Täydennyskoulutuskalenteri ja sen koulutustarjonta ovat Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikön mukaan muuttumassa, koska tällä hetkellä Poliisiammattikorkeakoulun hallinnoimaan koulutuksenhallintajärjestelmään ollaan tekemässä isohkoja muutoksia. Hallintopäällikkö ei kyennyt vielä kertomaan uudistuksia kokonaisuudessaan, mutta hänen saamien tietojensa mukaan Wilma-järjestelmän rooli tulee muuttumaan ja täydennyskoulutustarjontaan olisi tulossa muun muassa kansallisen tason koulutuksen lisäksi kansainvälistä yhteistyötä laajemmin muun muassa siviilikriisien hallintaa.

Haastattelin Poliisiammattikorkeakoulun koulutuspäällikön sähköpostitse. Lähetin kysymykset Poliisiammattikorkeakoulun koulutuspäällikölle 16.5.2020 ja sain vastaukset sähköpostiin 19.5.2020. Pohjustin Poliisiammattikorkeakoulun koulutuspäällikölle opinnäytetyötäni ja haastattelun tarkoitusta.

Poliisiammattikorkeakoulun koulutuspäällikön mukaan Poliisiammattikorkeakoulun täydennyskoulutuskalenterin kokonaisuus syntyy pääosin kolmen tahon yhteistyönä: Poliisihallitus-Keskusrikospoliisi-Poliisiammattikorkeakoulu. Lisäksi koulutustarjonnassa ovat mukana PTR-yhteistyö, sidosryhmät (kuten Syyttäjälaitos ja Puolustusvoimat) ja kolmannen sektorin toimijat (esim. erilaisten hankkeiden tuottama koulutusmateriaali/-paketit).

Poliisiammattikorkeakoulun koulutuspäällikkö kertoo, että valtakunnallisen täydennyskoulutuskalenterin suunnittelun aikajännettä (puhun vuosikellosta) ollaan parhaillaan muuttamassa ennakoivampaan ja pitkäkestoisempaan suuntaan mahdollistaen samalla joustavan reagoinnin välillä nopeastikin esille nouseviin koulutustarpeisiin.

Poliisiammattikorkeakoulun koulutuspäällikön mukaan koulutusta suunnitellaan kerrallaan koko seuraavaksi vuodeksi ja lisäksi sen jälkeisiksi kahdeksi vuodeksi. Tavoitteena on, että Poha ja KRP sekä sidosryhmät toimittavat oman seuraavan vuoden täydennyskoulutussuunnitelmansa Polamkiin huhti-toukokuussa. Oppilaitoksella on myös omaa koulutustarjontaa, joka yhdistetään edellä mainittuihin suunnitelmiin. Kokonaisuudesta syntyy alustava seuraavan (+ 2) vuoden kalenteri, jossa olevat koulutukset avautuvat Wilmassa haettavaksi kuten ennenkin. Tämä malli on täysin uusi, eikä sen käytöstä ole vielä kertynyt kokemuksia. Tavoitteena on palvella erityisesti loppukäyttäjää eli yksittäistä hallinnon työntekijää, joka suunnittelee lähivuosien koulutustarvettaan, ja toisaalta tietenkin yksiköitä (toiminnan vaatimat koulutustarpeet).

Poliisiammattikorkeakoulun koulutuspäällikön mukaan koulutuksen suunnitelmallisuuden lisäämisen taustalla vaikuttavat muun muassa strateginen ohjaus (Poliisin osaamisen kehittämisen strategia) ja Poliisiammattikorkeakoulun pedagogiset linjaukset. Suunnitelmallisuutta mutta myös ketteryyttä tukevat muun muassa seuraavat elementit (nämä ovat osin omia käsityksiäni):

- koulutuspoistuman ja yksiköiden budjetin hallinta (vuonna 2019 pelkästään Polamkin koulutuksiin osallistui 8080 henkilöä, jotka suorittivat kaikkiaan 11 156 opintopistettä)

- hyödynnetään tavoitekeskusteluista saatavaa tietoa (näin yhdistetään yksilön mahdollisuus saada oma koulutustarve esille, millä on kytkentä myös työhyvinvointiin); on epäselvää, kuinka hyvin yksiköt hyödyntävät keskusteluista saatavaa informaatiota tai kuinka kattavasti sitä edes kysytään (neuvotteluasiakirjat ovat salassa pidettäviä); valtakunnallista sähköistä tiedonkeruulomaketta ei ole käytössä, mutta siitä on ollut puhetta
- laaditaan kattava koulutustarvekartoitus, jolla selvitetään organisaation näkemys yksikön henkilöstön koulutustarpeesta; tällainen on ollut aiemmin käytössä, mutta sen informatiivinen arvo heikkeni niin paljon, että käyttö lopetettiin runsaat viisi vuotta sitten
- osaamisen kehittämisen tarpeet kirjataan tulossopimuksiin ja yksiköiden omiin toimintasuunnitelmiin, jotta ne siirtyvät myös käytäntöön (tavoitteiden jalkauttaminen)
- huomioidaan koulutustarve jo lainsäädäntömuutosten alussa; näin tehtiin mm. reservipoliisin lainsäädäntötyön yhteydessä (koulutuspakettia suunniteltiin samalla, kun lainsäädäntöä käsiteltiin eduskunnassa), vaikka lakia ei sittemmin tullutkaan voimaan
- käydään jatkuvaa keskustelua analyysin esille nostamista ilmiöistä; tämä on tärkeä ymmärtää myös poliisiyksikötasolla, jotta mahdollinen koulutustarve nousee esille
- lisätään verkkokoulutusta, mikä palvelee sekä tietojen päivittämistä että uuden tiedon jakamista/oppimista (ajattomuus, saavutettavuus, koulutusmäärät, myös omalla ajalla tapahtuva opiskelu); verkkokoulutukset ovat saaneet poliisihallinnossa hieman negatiivisen maineen, josta Polamkin johdolla yritetään päästä aktiivisesti eroon mm. lisäämällä kurssien sisällöllistä mielenkiintoa ja toteutustapaa

4.2 Koulutuskalenteri Hämeen poliisilaitoksella

Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisarion mukaan Poliisiammattikorkeakoulun hallinnoiman täydennyskoulutuskalenterin koulutuksiin voi vapaasti hakeutua Wilman kautta. Poliisiammattikorkeakoulun täydennyskoulutussuunnittelijat voivat olla suoraan yhteydessä koulutusalaan liittyviin ryhmänjohtajiin. Ryhmänjohtajien tehtävänä on selvittää, löytyykö ryhmästäan halukkuutta kyseessä olevaan täydennyskoulutukseen.

Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisarion mukaan koulutushakemuksen päätökseen liittyvä tapahtumaketju on alkanut jo aiemmin. Poliisiammattikorkeakoulun

täydennyskoulutussuunnittelijat informoivat poliisilaitosten henkilöstösuunnittelijoita koulutuskalenteriin tulevista täydennyskoulutuksista. Hämeen poliisilaitoksen henkilöstösuunnittelija jakaa tiedon sektorinjohtajille, jotka pohtivat, kuuluuko kyseinen koulutus oman sektorin toimialaan. Sektorinjohtaja konsultoi aiheesta myös poliisilaitoksen poliisipalvelulinjajohtajaa. Koulutushakemuksen hyväksyminen vaatii sekä sektorinjohtajan että poliisipalvelulinjajohtajan hyväksynnän.

Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisarion mukaan on selvää, että koulutukset ovat henkilöstölle mielekkäitä, mutta koulutustarjonnasta on syytä tunnistaa kullekin se tarkoituksenmukainen ja sopiva koulutus. Tasapuolisuutta koulutuksiin pääsemisessä noudatetaan sillä periaatteella, että pääsääntöisesti puolletaan hakijaa, jonka edellisestä koulutuksesta on pidempi aika.

Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisarion mukaan koulutushakemuksen päätökseen vaikuttaa moni asia, joista tarveharkinta on yksi. Tarveharkinnalla tarkoitetaan esimerkiksi koulutuspoistumaa päivittäistoiminnasta eli jäljelle jääviä resursseja ja niiden riittävyyttä. Päätökseen vaikuttaa myös poliisilaitoskohtaiset kiintiöt. Mikäli määräaikaan mennessä ei ole kaikkia koulutuspaikkoja täytetty, voidaan poliisilaitoskohtaiset kiintiöt ylittää.

Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisarion mukaan poliisipalvelulinjajohtajalla on päätöksiin vaikuttavia linjauksia. Nämä linjaukset ovat sektori- ja ryhmäkohtaisia, esimerkiksi RPAS-osaamista tulee olla joka kenttäryhmässä tietty määrä, ei kuitenkaan yli tarpeen. Toinen esimerkki ovat moottorikelkat ja mönkijät – niitä koulutetaan ainoastaan liikennepoliisisektorilla työskenteleville.

Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisarion mukaan Hämeen poliisilaitoksen suunnittelu- ja tukiyksikkö ylläpitää omaa koulutuskalenteria, jossa ilmenee Hämeen poliisilaitoksen henkilöstöä koskevat koulutukset sekä Hämeen poliisilaitoksen operatiiviseen toimintaan liittyvät omat koulutustapahtumat. Viimeksi mainitut pitävät sisällään esimerkiksi voimankäyttöön liittyvät oman laitoksen kouluttajien vetämät koulutukset. Henkilöstölle

nämä kaikki koulutustapahtumat näkyvät ainakin työvuorolistoissa. Hämeen poliisilaitoksen suunnittelu- ja tukiyksiköllä on siis tiedot kaikkien laitoksella työskentelevien koulutuksista.

Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikön mukaan poliisilaitoksilta puuttuu maan suurimpia laitoksia lukuun ottamatta koulutuksesta vastaavat henkilöt, jotka tekevät täysipäiväisesti koulutukseen liittyvää työtä. Tällä hetkellä Hämeen poliisilaitoksella muutama henkilö tekee sitä oman työnsä ohella. Hallintopäällikön mukaan PORA 3:ssa pienemmät poliisilaitokset menettivät koulutukseen keskittyneet virat.

Hämeen poliisilaitoksen hallintopäällikön mukaan Hämeen poliisilaitoksen erityisalojen ihmiset pystyvät vaikuttamaan jo nyt Hämeen poliisilaitoksella annettavaan koulutukseen. Jokaisella henkilöstöön kuuluvalla on oikeus tuoda äänensä kuuluviin laitoksella järjestettävään koulutukseen. Hallintopäällikön käsityksen mukaan, jotkut Hämeen poliisilaitoksella työskentelevät erityisosaaajat ovat pitäneetkin pienille porukoille omaan erityisosaamiseen liittyviä koulutuksia.

Hallintopäällikön mukaan Poliisiammattikorkeakoululta on ajoittain tullut paimenkirjeitä laitoksella järjestetyistä varjokoulutuksista, joita Poliisiammattikorkeakoulukin tarjoaa. Laitosten näkökulmasta Poliisiammattikorkeakoulun järjestämille kursseille ei välttämättä pääse tarpeeksi osallistujia, etäisyydet voivat olla turhan pitkät tai taloudelliset kustannukset tuovat haasteita.

Hallintopäällikkö kertoo, että laajemmassa paikallisesti tapahtuvassa koulutuksessa olisi paljon hyötyjä. Esimerkkinä henkilöstöpäällikkö mainitsee, että paikallisia muitakin viranomaisia voisi hyödyntää enemmän, mikäli koulutusta järjestettäisiin laajemmin laitospohjaisesti. Muutenkin paikalliset tarpeet tulisivat huomioitua paremmin.

Poliisiammattikorkeakoulun koulutuspäällikön mukaan Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeen arviointi liittyy keskeisesti osaamisen kehittämisen kokonaisvaltaiseen hallintaan ja suunnitteluun sekä siihen, miten koulutuksen resursseja käytetään.

Poliisiammattikorkeakoulu uudistaa parhaillaan valtakunnallisen täydennyskoulutuksen intrasivuja Sinetissä. Poliisiyksiköiden omat koulutuskalenterit halutaan sitoa tähän mukaan, mikä edellyttää, että kaikilla yksiköillä on käytössä sama kalenteripohja ja että sitä hyödynnetään samalla tavalla. Valtakunnalliselle sivulle tulee linkitys poliisilaitosten ja KRP:n koulutuksen sivuille (kalenterinäkymä), minkä tavoitteena on mahdollistaa myös poliisiyksiköiden yli tapahtuva kouluttautuminen tai ainakin tietoisuuden lisääminen erilaisista koulutuskäytännöistä.

Poliisiammattikorkeakoulun koulutuspäällikkö jatkaa, henkilöstön äänen esille ”kaivaminen” ja vaikuttamisen mahdollisuus on tärkeää, minkä rinnalla tulisi kartoittaa operatiivisessa toiminnassa pintaan pompahtavia osaamisen kapeikkoja myös muulla tavoin (esim. esimieshavainnot pöytäkirjoissa ja ajokieltopäätöksissä olevista puutteista). Iso osa näin havaituista koulutuksista on hoidettavissa työpaikkakoulutuksena, mutta tällä tavoin saadaan syötteet myös valtakunnalliseen koulutustarjontaan.

4.3 Sisäinen koulutuskalenteri Keskusrikospoliisissa

Poliisihallituksen ylitarkastaja kertoi rakentaneensa Keskusrikospoliisiin sisäisen koulutuskalenterin sekä myös osaamisen kehittämisen liittyviä useita prosesseja, joiden tarkoituksena oli Keskusrikospoliisin henkilöstön osaamisen kehittäminen. Sinettiin luotiin sähköinen linkki, jonne henkilöstö sai vapaasti ilmoittaa kehittämisideat, hyvät luennot sekä luennoitsijat ja koulutustarpeet. Ensisijainen keruu tapahtui TAKE-keskustelujen perusteella. Vapaasti ilmoitetavista koulutustarpeista rakennettiin linkki Sinettiin henkilöstö kehittämisen sivustolle. Tämän hetken tilannetta ko. linkin osalta Poliisihallituksen ylitarkastaja ei ole tarkastanut, että onko se vielä siellä.

Poliisihallituksen ylitarkastajan mukaan sisäistä koulutussuunnitelmaa ja -kalenteria rakentaessa selvitettiin, että mitä sisäistä koulutusta omassa yksikössä järjestetään ja voiko niitä laajentaa valtakunnan tasolle. Tavoitteena oli tehdä läpinäkyväksi omassa yksikössä tapahtuva kouluttaminen, jotta koulutustarjonta oli kaikkien tiedossa.

Poliisihallituksen ylitarkastaja jatkaa:

Koulutuskalenteri/koulutussuunnitelma rakennettiin siten, että TAKE-kierroksen jälkeen osastoilta kerättiin osaamis- ja koulutustarpeet, joista laadin koosteen sisäiseen koulutussuunnitelmaan ja Poliisiammattikorkeakoululle lähetettiin osa tarpeista. Polamk:n kanssa käytiin säännöllistä keskustelua, millaisia tarpeita havaittiin ja keskusteltiin, miten ne istutetaan Polamk:n koulutuskalenteriin. Polamk päättää itsenäisesti mitä tarjontaa tulee seuraavan vuoden koulutuskalenteriin. Lisäksi ylipäätään kehitin koulutusten ja prosessien läpinäkyvyyttä koko henkilökunnalle, koska pidän avoimuutta ja läpinäkyvyyttä melkein ykkösasiana koko meidän toiminnassamme. Sinettiin kuvattiin erilaisten koulutusprosesseja sekä eri sidosryhmien mm. puolustusvoimien tiedustelukoulun koulutuksiin hakeutumisesta tehtiin oma selkeä prosessi. Ko. viranomaisten koulutuskalenterit julkaistiin koko henkilökunnan nähtäväksi.”

Poliisihallituksen ylitarkastajan mukaan jokaisesta koulutuksesta laadittiin oma laatukriteeristö eli niin sanottu koulutussuunnitelma, joka piti sisällään ensinnäkin välttämättömät koulutuksen järjestämiseen liittyvät tiedot (koulutuksen nimi, paikka, aika, kohderyhmä, ohjelma/teemat, luennoitsijat, ilmoittautuminen, lähi-/etäosallistuminen yms.), mutta myös juuri koulutuksen teemoihin, oppimistavoitteisiin, menetelmiin ja suoritukseen liittyviä kirjauksia mm. ennakkotehtävät, luennot, ryhmätehtävät jne.

Poliisihallituksen ylitarkastajan mukaan koulutuskalenteri vaati jatkuvaa ylläpitoa ja henkilöstön muistutuksia tulevista koulutuksista. Edellä mainittujen seikkojen takia viestinnällä oli suuri merkitys tiedonkululle henkilöstölle viraston sisäisestä ja Poliisiammattikorkeakoulun koulutustarjonnasta. Omat haasteensa tuli myös koulutusten yhteensovittamisesta kentän ja tutkinnan välillä. Viestinnän merkitystä ja sen monikanavaisuuden tarpeellisuutta ei voi tarpeeksi korostaa. Tästä syystä mm. koulutusten ilmoittelussa otettiin ensimmäisenä poliisihallinnossa käyttöön Sinetin tapahtumakalenterin, joka aktiivisen tiedon jakamisen avulla on laajentunut useiden poliisiyksiköiden käyttöön.

Koulutuskalenterin yhteyteen luotu sähköinen idealinkki ei ottanut Poliisihallituksen ylitarkastajan mukaan odotettua tuulta alleen, vaikka sinne sai ilmoittaa ehdotuksensa nimettömänä tai nimellä. Ideoita ja ehdotuksia tuli yllättävän vähän, mutta niistäkin suurin osa pystyttiin

toteuttamaan sellaisenaan tai räätälöidysti. Poliisihallituksen ylitarkastaja pohtii, että asiasta oli pitänyt viestiä entistä voimallisemmin.

5 TUTKIMUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimukseni on menetelmätriangulaatio, koska tutkimusaineiston hankinnassa käytän useita tiedonhankinta menetelmiä, kyselyä ja haastattelua. Kysely edustaa määrällistä eli kvantitatiivista menetelmää ja haastattelu laadullista eli kvalitatiivista menetelmää. (KvaliMOTV:n mukaan Eskola & Suoranta 1998, 69-70.) Tuomi & Sarajärvi (2002) KvaliMOTV:n mukaan yksinkertaisella triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten menetelmien yhdistämistä tutkimuksessa. Kyse on siis moninäkökulmaisuudesta tai -paradigmaisuudesta – siitä, että yhdistetään useita menetelmiä ja lähestymistapoja. Triangulaation avulla onkin mahdollista lisätä tutkimuksen luotettavuutta.

Määrällinen tutkimus käsittelee nimensä mukaisesti lukuja ja niiden määriä tutkittavan ilmiön osalta. (Kananen 2015, 201.) Omassa tutkimuksessa vertailen vastausten lukuja ja niiden määriä tutkimuskysymyksiin, jotta saan tutkittua asettamiani tutkimuskysymyksiä.

Haastattelin tutkimukseeni viittä asiantuntijaa. Kasvotusten tehdyt kolme haastattelua sekä puhelinhaastattelu olivat luokitteluiltaan puolistrukturoituja, sähköpostitse tehty haastattelu oli luokittelultaan strukturoitu. Puolistrukturoidut haastattelut tallensin muistiinpanoja tekemällä. Haastattelujen voidaan ajatella jakautuvan karkeasti kahtia 1) lomakehaastatteluun eli strukturoituun haastatteluun, joka valmiiksi muotoiluine järjestelmällisine kysymyksineen ja vastausvaihtoehtoineen muodostaa oman lajinsa, sekä 2) puolistrukturoituihin ja strukturoimattomiin (avoimiin) haastatteluihin, joissa kysymysten esittämistavat vaihtelevat ja joissa ei ole tarjolla valmiita vastausvaihtoehtoja (Hirsjärvi & Hurme 2001, 43-44 KvaliMOTV:n mukaan).

Määrällinen tutkimus edellyttää ilmiön tarkkaa tuntemusta, sillä ilman vaikuttavien tekijöiden tuntemusta ei voida laatia tarkkoja kysymyksiä. (Kananen 2015, 202.) Harjoittelun aikana Hämeen poliisilaitoksessa olen havainnut, että osa laitoksen henkilöstöstä on tuskailnut täydennyskoulutukseen pääsyn kanssa sekä osalle pettymystä ovat aiheuttanut täydennyskoulutuksen

sisältöjen rajoittuneisuus. Toisille taas urapolkutoiveiden toteutumattomuudesta johtuva paikallaan polkeminen on tullut esiin esimerkiksi kahvin tai lounaan ääressä. Ennen kyselyn toteuttamista minun oli selvitettävä koulutuskalenterin rakenteita ja Hämeen poliisilaitoksen koulutuspolitiikkaa, jotta ymmärrän mitä ilmiötä olen tutkimassa.

Kyselyn perusjoukkona on Hämeen poliisilaitoksen Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen koko henkilöstö, joten kyseessä on kokonaisotanta. Hämeen poliisilaitoksen Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen henkilöstö on kohderyhmänä suhteellisen helppo tavoittaa ja vastauksia kyselyyn on saatavissa riittävä määrä tutkimustulosten yleistämiseksi perusjoukkoon eli koko Hämeen poliisilaitoksen Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen henkilöstöön.

5.2 Kysely

Webropol-kyselyn laatimisen tueksi minun täytyi suorittaa vapaasti valittavien opintojen joukosta kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät-kurssi. Tämä kurssi antoi valmiudet rakentaa kysely teknisesti.

Kysymyksiä mietittäessä olin yhteydessä Hämeen poliisilaitoksen hallinnossa työskenteleviin henkilöihin sekä Poliisihallituksen ylitarkastajaan. Kyselyssä on valtaosa suljettuja kysymyksiä sekä muutama avoin kysymys. Kysymykset on suunniteltu niin, että yksittäisten kysymysten pohjalta sekä kysymyksiä tutkimuskysymyksiin ristiintaulukoimalla olisi mahdollista saada tutkimustuloksia.

Muuttujien taulukoinnin tarkoitus on antaa yleiskuva jakaumasta tai muuttujien välisestä riippuvuudesta. Muuttujien välistä riippuvuutta tutkitaan ristiintaulukoimalla, jolloin saadaan kaksiulotteinen frekvenssijakauma (Holopainen & Pulkkinen 2015, 52).

Hämeen poliisilaitoksen viestintähenkilöstön kanssa tehdyllä yhteistyöllä kysely onnistuttiin julkaisemaan kohderyhmälle eli Hämeen poliisilaitoksen Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueella vaikuttavalle henkilöstölle. Linkki kyselyyn (LIITE 2) on lähetetty henkilöstön poliisi.fi-sähköpostiin, jonka yhteydessä oli saatekirje. Sinettiin viestintätiimi loi uutisen aiheesta, josta oli

myös mahdollisuus linkata vastaamaan kyselyyn. Kyselytutkimus liitteenä (LIITE 2). Kyselyn pohjustava saatekirje (LIITE 1) myös liitteenä.

Kyselyyn pystyi vastaamaan vain kerran. Kyselyyn vastausaikaa oli 15 päivää (30.3. – 13.4.2020).

Kysely lähetettiin kaikille poliisiorganisaatiossa työskenteleville Päijät-Hämeen kenttäjohto-alueella, tässä tapauksessa 268 henkilölle. Vastauksia tuli 80. Vastausprosentiksi tulee näin 30. Käytin muistutustoimintoa kerran kyselyn aikana, puolessa välissä kyselyä. Pääsiäinen osui kyselyn loppuun. Koronavirus viivästytti hieman kyselyn julkaisuaikajankohtaa. Muutenkin koronaviruksella saattoi olla negatiivista vaikuttavuutta kyselyn vastaajien määrään, sillä henkilöstö oli koronaviruksen takia entistä kiireisempiä ja heikommin tavoitettavissa kuin tavallisesti.

5.3 Haastattelu

Suoritin tutkimukseeni liittyen viisi haastattelua. Haastateltavat sijoittuvat eri puolille poliisin hallintoa: Poliisihallitukseen, Poliisiammattikorkeakouluun ja kolme henkilöä Hämeen poliisilaitoksesta, jotka kuuluvat laitoksen hallintoon, päällystöön ja alipäällystöön.

Haastateltavat ovat osallistuneet haastatteluun omasta tahdostaan. Otin Hämeen poliisilaitoksen kolmikkoon henkilökohtaisesti yhteyttä Lahden pääpoliisiaseman käytävällä, ja haastattelin heidät kasvatustien heidän työpisteillään. Poliisihallituksen ja Poliisiammattikorkeakoulun henkilöihin otin ensikontaktin Lync-ohjelmalla. Poliisihallituksen henkilön haastattelin puhelimitse, Poliisiammattikorkeakoulun henkilön sähköpostitse (LIITE 3).

Jokaiselle haastateltavalle esittelin itseni ja opinnäytetyön aiheeni eli haastattelun tarkoituksen. Kerroin heille tutkimukseni tutkimuskysymykset ja sivusin teoriaosuuksien aiheita, jotta heille tuli edes jonkinlainen käsitys opinnäytetyöstäni, ja siitä mihin ovat lähdössä mukaan.

Haastatteluihin olin valmistellut kysymyspatteristot, jotka toimivat runkona haastattelulle. Kysymyspatteristo oli koulutuskalenteriin liittyen kaikille sama. Hämeen poliisilaitoksen haastateltavilta kysyin, miten Hämeen poliisilaitos huomio henkilöstä urapolkusuunnitelmia, muilta yleisellä tasolla urapolkusuunnitelmien huomiointia poliisihallinnossa. Kirjasin haastateltavien vastauksia ylös paperille, jotka lopulta litteroin tähän tutkimukseen. Jokaisen haastateltavan kanssa (pl. sähköpostihaastattelu) haastattelutilanne oli mielestäni asiallinen, vuorovaikutteinen ja rento. Vaikka haastatteluille oli runko olemassa, jokainen haastattelu eteni myös haastattelussa eteen tulleiden seikkojen mukaan. Joihinkin tartuin, joihinkin en.

Lähetin haastateltaville puhtaaksi kirjoitetut versiot haastatteluista. Haastateltavat pystyivät korjaamaan mahdolliset virheet.

6 TULOKSET

Vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä ottaen huomioon kyselyn osuneen ajankohdallisesti kaikkein kiireisimpään koronavirusaikaan. Vastaajien vastausprosentit on pyöristetty pyöristyssääntöjen mukaisesti lähimpään kokonaislukuun. Pakollisten vaihtoehtokysymysten kokonaisprosentti voi olla yli tai alle 100. Monivalintakysymyksissä vastausten yhteenlasketut prosenttiluvut vaihtelevat. Vapaaehtoisissa kysymyksissä on vaihtelua vastaajien määrässä.

Kyselyyn tuli yhteensä 80 (N=80) vastausta.

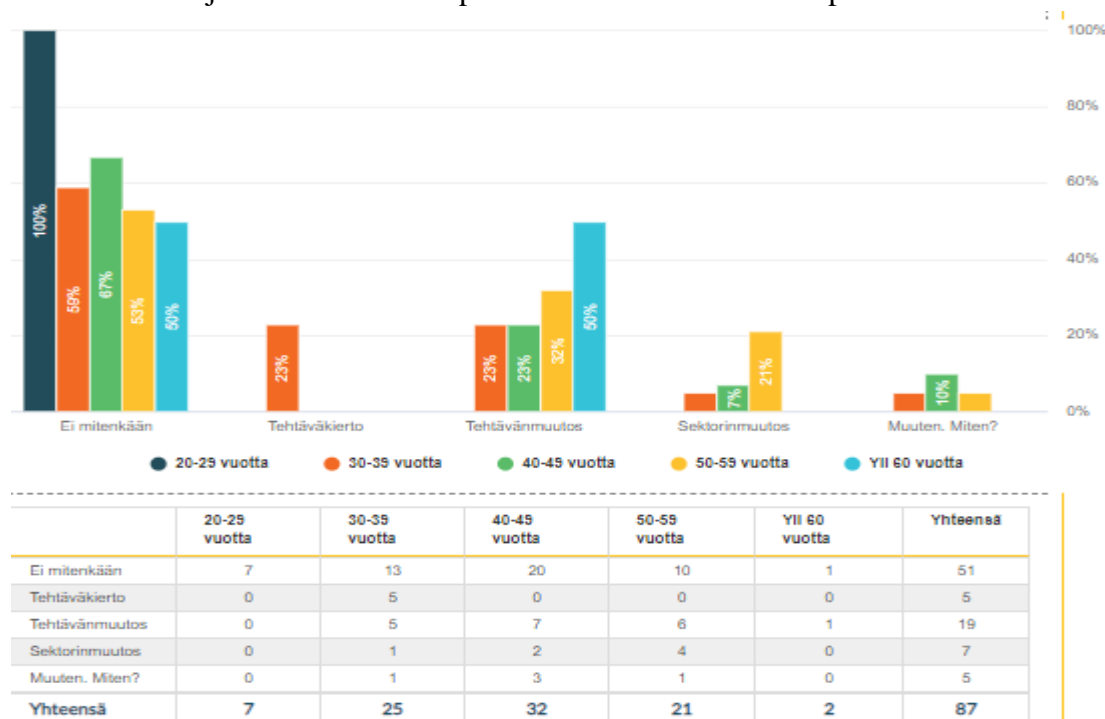
6.1 Perustiedot

Perustietoihin kuuluu osiot: ikä, sukupuoli, virka-asema, tämän hetkinen työskentelysektori ja vuodet Hämeen poliisilaitoksella.

6.1.1 Minkä ikäinen olet?

Kyselyyn vastanneista 40-49-vuotiaita oli 37 % (n=30). 30-39-vuotiaita oli 28 % (n=22). 50-59-vuotiaita oli 24 % (n=19). 20-29-vuotiaita oli 9 % (n=7). Yli 60-vuotiaita oli 3 % (n=2). Alle 20-vuotiaita ei ollut yhtään. Vastaajien ikään perustuen tutkimuskysymysten vastauksissa oli merkittäviä eroja urapolkusuunnitelmien huomiointiin liittyen, mutta ei merkittävää eroa sisäisen koulutuskalenterin tarvetta ajatellen. Jokainen ikäryhmä koki voimakasta tarvetta sisäiselle koulutuskalenterille. Urapolkusuunnitelmien huomiointiin liittyen 20-29-vuotiaista 100 % vastasi, ettei heidän urapolkutoiveitansa ole koskaan huomioitu Hämeen poliisilaitoksella. Syy tälle lienee se, että 20-29-vuotiaista kaikki ovat olleet alle 5 vuotta Hämeen poliisilaitoksella.

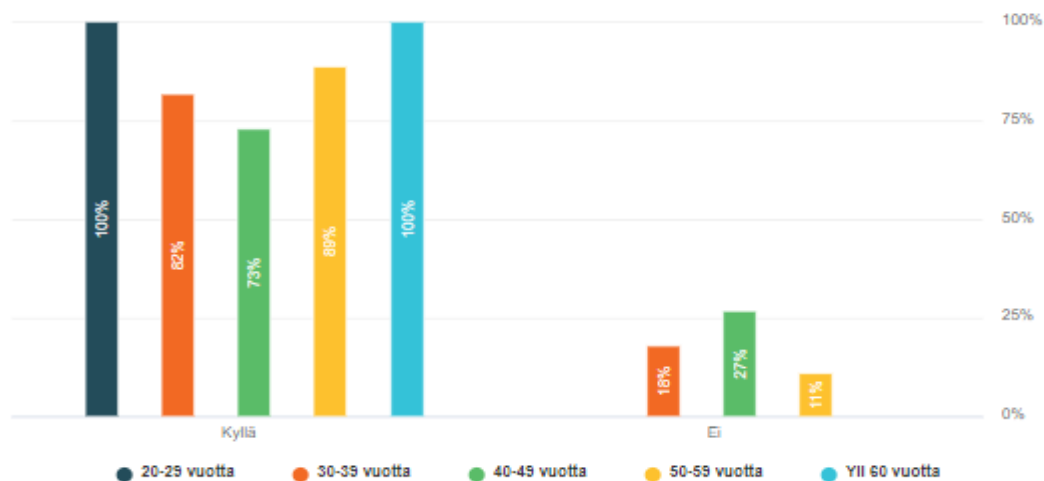
Kuva 1. Vastaajien iät vertailtu urapolun huomioonointiin Hämeen poliisilaitoksella



Kuva 2. Vastaajien iät vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarvetta.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



	20-29 vuotta		30-39 vuotta		40-49 vuotta		50-59 vuotta		Yli 60 vuotta		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	7	100%	18	81,82%	22	73,33%	17	89,47%	2	100%	66
Ei	0	0%	4	18,18%	8	26,67%	2	10,53%	0	0%	14
Yhteensä	7		22		30		19		2		80

6.1.2 Sukupuoli

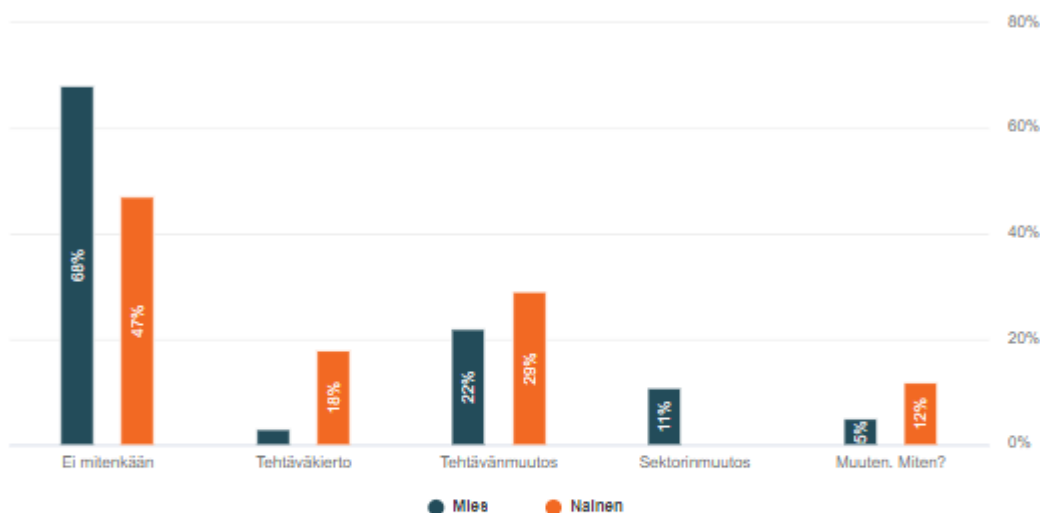
Miehiä kyselyyn vastanneista oli 79 % (n=63). Naisia oli 21 % (n=17). Yhtään vastauksia ei ollut vaihtoehtoille muu tai en halua kertoa. Vastaajien sukupuoleen perustuen tutkimuskysymysten vastauksissa ei mitenkään -vaihtoehto eroaa merkittävästi miesten ja naisten välillä, muuten ei ole havaittavissa merkittäviä eroja urapolkusuunnitelmien huomiointiin liittyen (KUVA 3). Sisäisen koulutuskalenterin tarvetta ajatellen sukupuolten välillä ei ole havaittavissa merkittäviä eroja (KUVA 4).

Kuva 3. Sukupuolia vertailtu urapolun huomioitiin Hämeen poliisilaitoksella

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Vaiitse 1 tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87

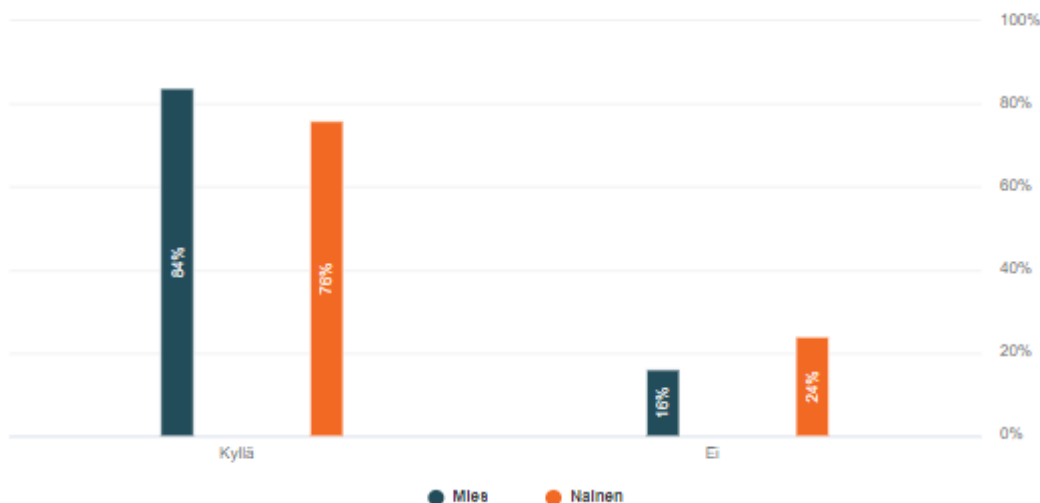


	Mies	Nainen	Yhteensä
Ei mitenkään	43	8	51
Tehtäväkierto	2	3	5
Tehtävänmuutos	14	5	19
Sektorinmuutos	7	0	7
Muuten. Miten?	3	2	5
Yhteensä	69	18	87

Kuva 4. Sukupuolia vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarvetta.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



6.1.3 Mikä on tämän hetkinen virka-asemasi?

Virka-asemana miehistö oli 56 % (n=56). Alipäällystö oli 23 % (n=18). Päällystö oli 13 % (n=10). Muuta henkilökuntaa oli 9 % (n=7). Harjoittelijoita ei ollut yhtään. Vastaajien virka-asemalla oli vaikutusta osassa tutkimuskysymysten vastauksissa urapolkusuunnitelmien huomiointiin liittyen (KUVA 5). Miehistön urapolkusuunnitelmia oli huomioitu virka-aseman puolesta kokonaisvaltaisesti. Miehistö oli virka-asemaltaan ainut, jonka vastaajien urapolkusuunnitelmia oli huomioitu kaikkien vaihtoehtojen osalta. Huomioitavaa, että miehistön osuus on yli puolet kaikista vastaajista, ja loput 23 % ja 9 % välillä. Alipäällystön ja päällystön osalta vastaajista kenelläkään ei ollut tehtäväkiertoa taustalla. Alipäällystön ja päällystön osalta asian voi selittää kysymyksen asettelullinen hankaluus tehtäväkierron ja sektorinmuutoksen välillä. Toinen erityisesti alipäällystön ja päällystön vastausten selittävä tekijä voi olla

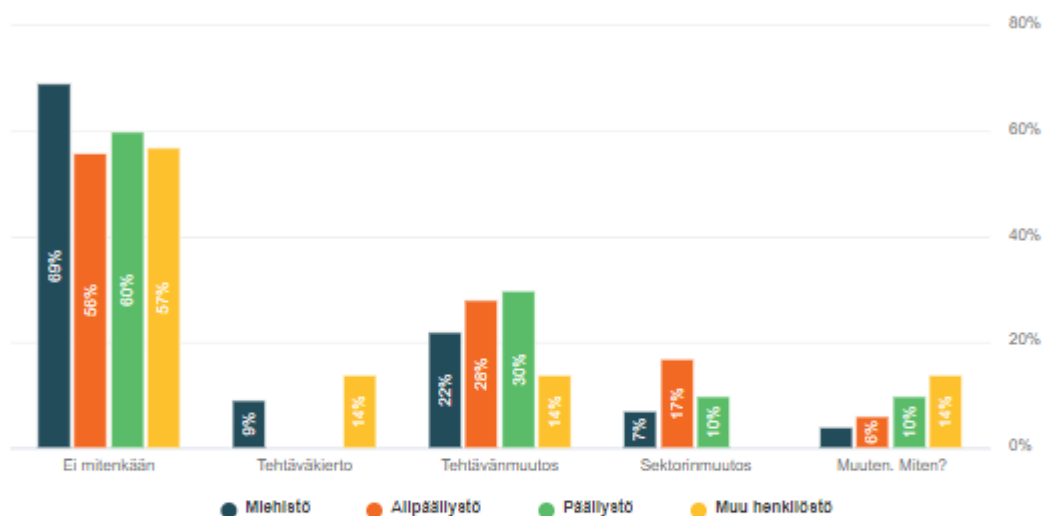
se, että vastaako kysymykseen nykyisen virka-aseman ajalta vai koko poliisiuralta. Muun henkilöstön osalta kenelläkään ei ollut taustalla sektorinmuutosta. Tämän selittää muun henkilökunnan erikoisosaaminen omaan alaan sekä oman alan erittäin rajalliset sektorimuutosvaihtoehdot poliisilaitoksella. Sisäisen koulutuskalenterin tarpeen osalta virka-asemien välillä ei ollut merkittäviä eroja (KUVA 6).

Kuva 5. Virka-asemia vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Vaiitse 1 tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87

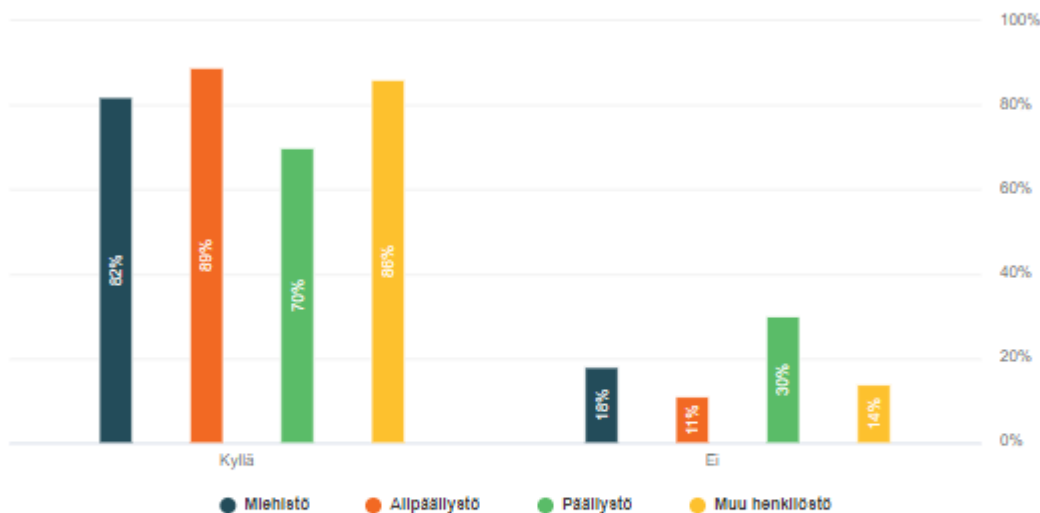


	Miehistö	Allpääsilystö	Pääsilystö	Muu henkilöstö	Yhteensä
Ei mitenkään	31	10	6	4	51
Tehtäväkierto	4	0	0	1	5
Tehtävänmuutos	10	5	3	1	19
Sektorinmuutos	3	3	1	0	7
Muuten, Miten?	2	1	1	1	5
Yhteensä	50	19	11	7	87

Kuva 6. Virka-asemia vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarvetta.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



	Miehistö		Aikapaaillytö		Pääliitytö		Muu henkilöstö		
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	Yhteensä
Kyllä	37	82,22%	16	88,89%	7	70%	8	85,71%	68
Ei	8	17,78%	2	11,11%	3	30%	1	14,29%	14
Yhteensä	45		18		10		7		80

6.1.4 Mikä on tämän hetkinen sektori, jossa työskentelet?

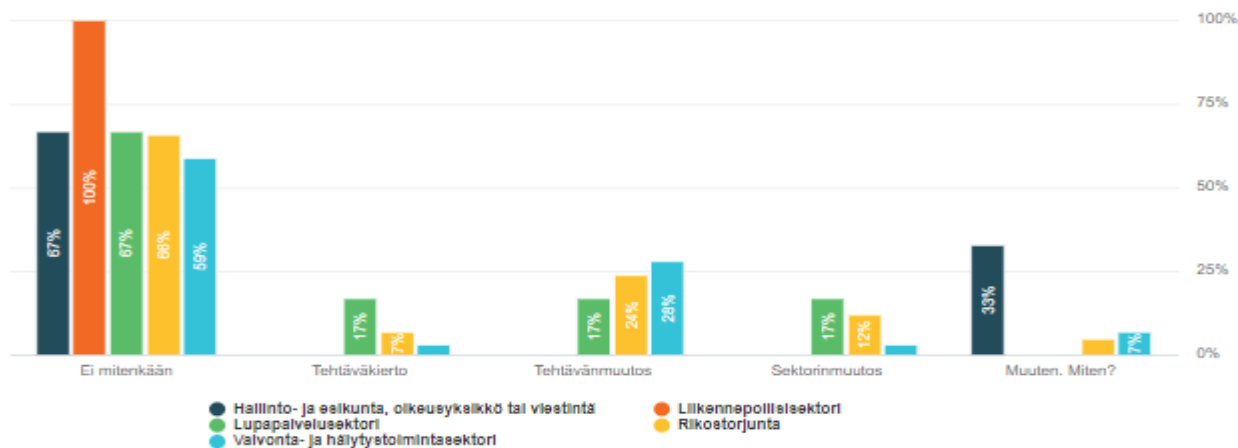
Tämän hetkinen työskentelysektori rikostorjunnassa oli 51 % (n=41). Valvonta- ja hälytystoimintasektori oli 36 % (n=29). Lupapalvelusektori oli 8 % (n=6). Hallinto- ja esikuntapalvelut, oikeusyksikön tai viestinnän oli 4 % (n=3). Liikennepoliisisektori oli 1 % (n=1). Sektoreittain verrattuna mitään merkittäviä eroja vastauksissa ei ollut suhteessa tutkimuskysymyksiin (KUVA 7 ja 8). Huomioitavaa, että rikostorjunta ja valvonta- ja hälytystoiminta edustavat yhdessä 87 % vastaajista. Kyseiset sektorit ovat henkilömäärältäänkin suurimmat sektorit Hämeen poliisilaitoksella.

Kuva 7. Sektoreittain vertailtu urapolun huomiointi Hämeen poliisilaitoksella

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Valitse 1 tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87

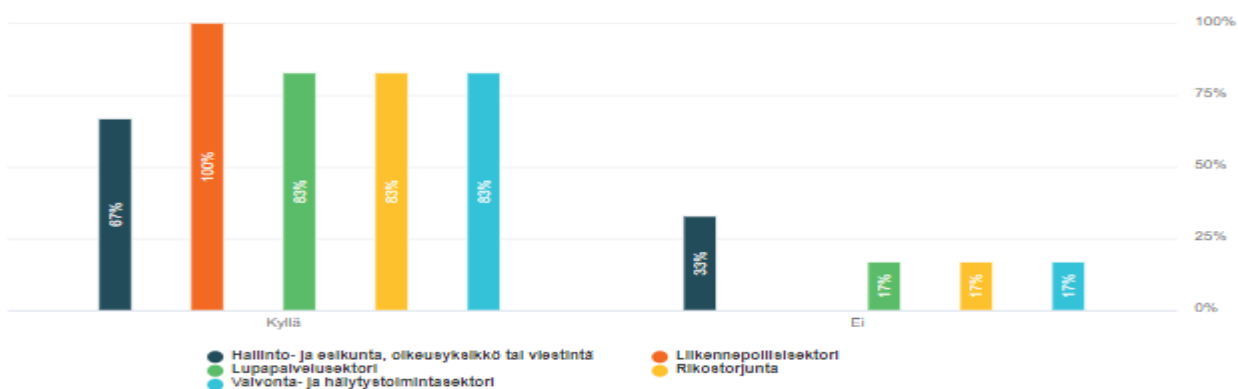


	Hallinto- ja esikunta, oikeusyksikkö tai viestintä	Liikennepoliisisektori	Lupapalvelusektori	Rikostorjunta	Valvonta- ja hälytystoimintasektori	Yhteensä
Ei mitenkään	2	1	4	27	17	51
Tehtäväkierto	0	0	1	3	1	5
Tehtävänmuutos	0	0	1	10	8	19
Sektorinmuutos	0	0	1	5	1	7
Muuten, Miten?	1	0	0	2	2	5
Yhteensä	3	1	7	47	29	87

Kuva 8. Sektoreittain vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarvetta.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80

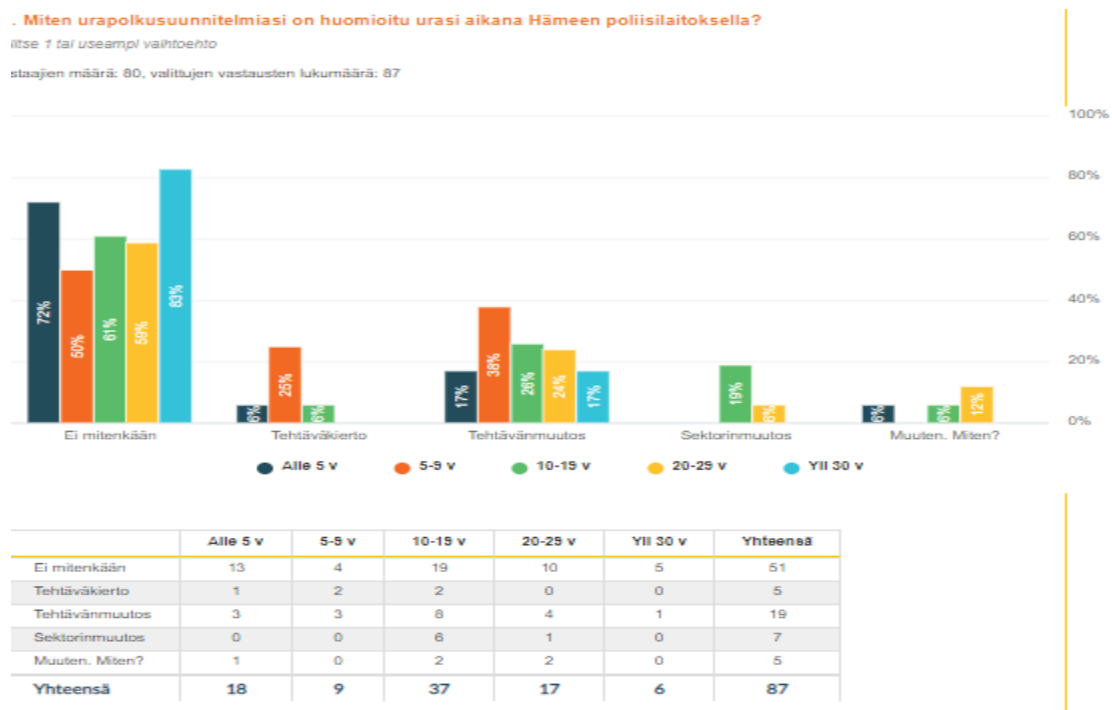


	Hallinto- ja esikunta, oikeusyksikkö tai viestintä		Liikennepoliisisektori		Lupapalvelusektori		Rikostorjunta		Valvonta- ja hälytystoimintasektori		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	2	66,67%	1	100%	5	83,33%	34	82,93%	24	82,76%	66
Ei	1	33,33%	0	0%	1	16,67%	7	17,07%	5	17,24%	14
Yhteensä	3		1		6		41		29		80

6.1.5 Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Hämeen poliisilaitoksella?

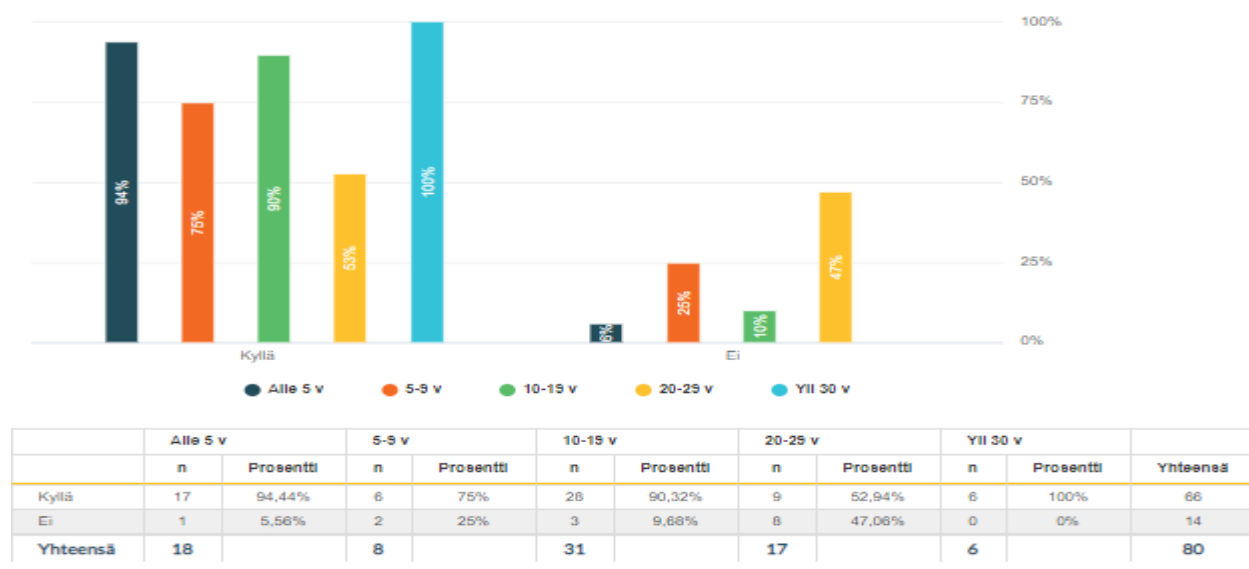
Hämeen poliisilaitoksella vastaajista oli työskennellyt 10-19 vuotta 39 % (n=31). Alle 5 vuotta oli 23 % (n=18). 20-29 vuotta oli 21 % (n=17). 5-9 vuotta oli 10 % (n=8). Yli 30 vuotta oli 8 % (n=6). Kysymyksessä haettiin vastaajien vuosia Hämeen poliisilaitoksella, ei virkavuosia muilla laitoksilla. Vastaajien työskentelyvuosiin Hämeen poliisilaitoksella perustuen tutkimuskysymyksissä oli havaittavissa eroja urapolkusuunnitelmien huomiointiin liittyen (KUVA 9). Yli 30 vuotta Hämeen poliisilaitoksella työskennelleistä 83 % vastasi, ettei urapolkusuunnitelmia ole koskaan huomioitu. 5-10 vuotta Hämeen poliisilaitoksella työskennelleistä 50 % vastasi, ettei urapolkusuunnitelmia ole koskaan huomioitu. Muut vaihtoehdot asettuvat 83 % ja 50 % väliin. Hämeen poliisilaitoksella 5-10 vuotta työskennelleistä 25 % vastasivat kokeneensa tehtäväkierron. Muut pääsivät 6 % tai jäivät nolnaan. Sisäisen koulutuskalenterin osalta vastaajien erot ovat merkittäviä (KUVA 10). 21-30 vuotta Hämeen poliisilaitoksella työskennelleistä 53 % koki tarvetta sisäiselle koulutuskalenterille, lukema on selvästi pienin muihin verrattuna. 5-10 vuotta Hämeen poliisilaitoksella työskennelleistä 75 % koki sisäiselle koulutuskalenterille tarvetta. Muut vaihtoehdot kokivat koulutuskalenterin tarpeen 100 % ja 92 % väliin. Vaikka ikähaarukoiden välillä oli eroja molempien tutkimuskysymysten osalta, tulokset eivät polarisoituneet virkaiän perusteella vähemmän aikaa olleet vs. pidemmän aikaa olleet - itseasiassa päinvastoin. Ajallisesti vähiten aikaa ja pisimpään Hämeen poliisilaitoksella olleet olivat eniten sisäisen koulutuskalenterin kannalla.

Kuva 9. Vietetyt vuodet Hämeen poliisilaitoksella vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.



Kuva 10. Vietetyt vuodet Hämeen poliisilaitoksella vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?
 Vastaajien määrä: 80



6.2 Koulutus

Koulutukseen kuuluu osiot: korkein koulututkinto, tyytyväisyys koulutuksestaan ja koulutautuminen tulevaisuudessa

6.2.1 Mikä on tällä hetkellä korkein koulututkintosi?

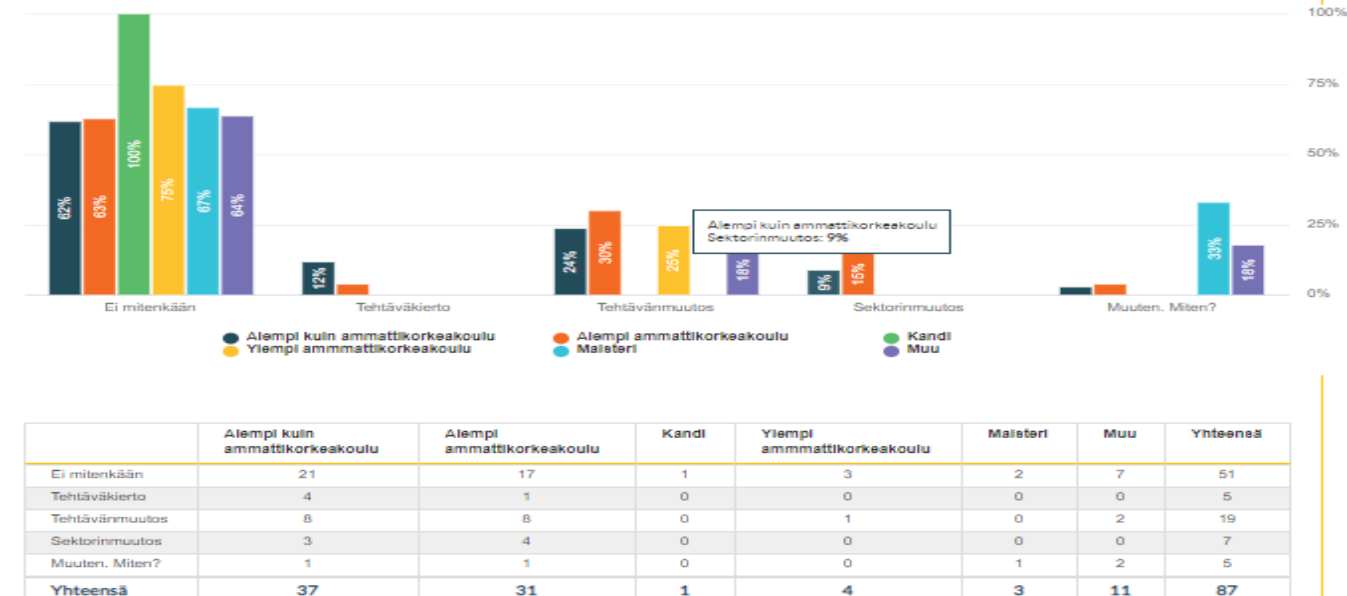
Tämän hetkiseksi korkeimmaksi koulututkinnoksi vastaajista vastasi alempi kuin ammattikorkeakoulu 43 % (n=34). Alempi ammattikorkeakoulu oli 34 % (n=27). Muu oli 14 % (n=11). Ylempi ammattikorkeakoulu oli 5 % (n=4). Maisteri oli 4 % (n=3). Kandi oli 1 % (n=1). Kouluttautuneisuuden perusteella vastaukset olivat samansuuntaiset tutkimuskysymysten osalta (KUVA 11 ja 12). Eniten eroja oli havaittavissa urapolkusuunnitelmien huomiointiin liittyen, se ettei urapolkusuunnitelmia olla huomioitu mitenkään olivat kaikkien koulutustasojen osalta 100 % ja 63 % välillä. Tämä tarkoittaa, että Hämeen poliisilaitoksen kenttäjohtoalueen henkilöstöltä kumpuaa tarvetta omien urapolkusuunnitelmien enempään huomiointiin. Silmiinpistävää oli myös, mitä koulutetumpi vastaaja, sitä vähemmän tehtäväkiertoa tai sektorinmuutosta on tapahtunut. Vastaajien koulutuksesta huomioitavaa, että 77 % vastaajista koulutustasoltaan alempi kuin ammattikorkeakoulu ja Alempi ammattikorkeakoulu.

Kuva 11. Koulutusasteita vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Valitse 1 tai useampi vaihtoehto

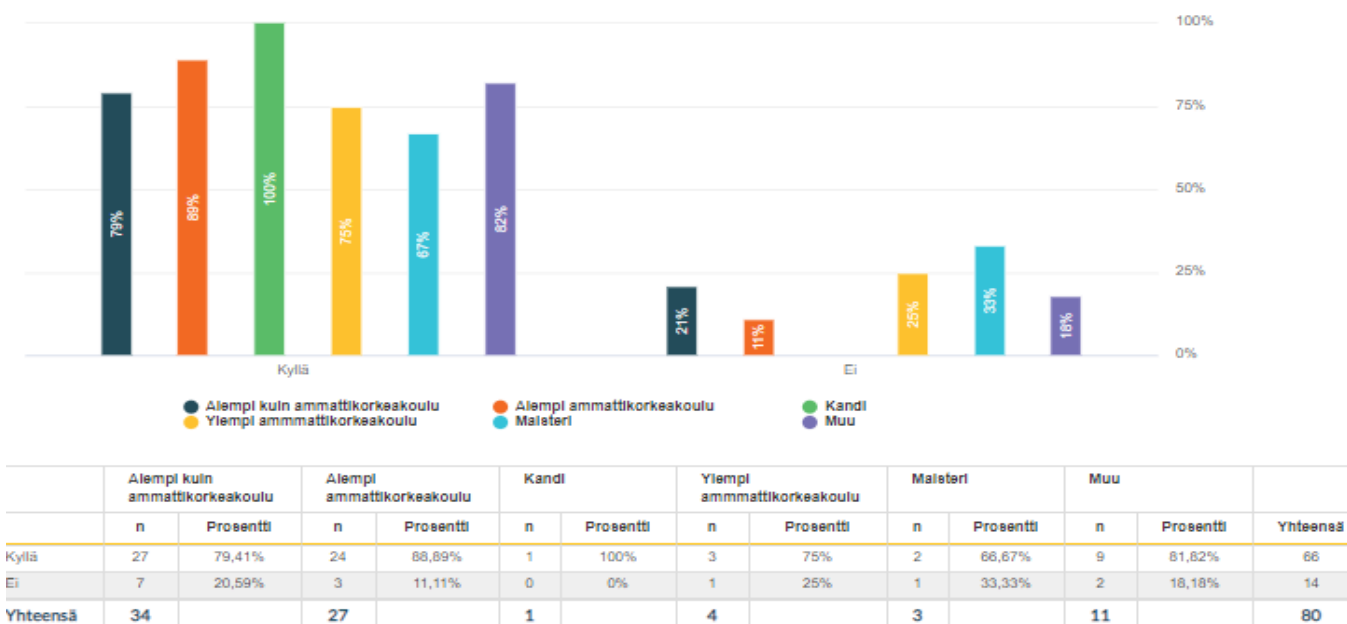
Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87



Kuva 12. Koulutusasteita vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



6.2.2 Oletko tyytyväinen tämän hetkiseen koulutustasoon?

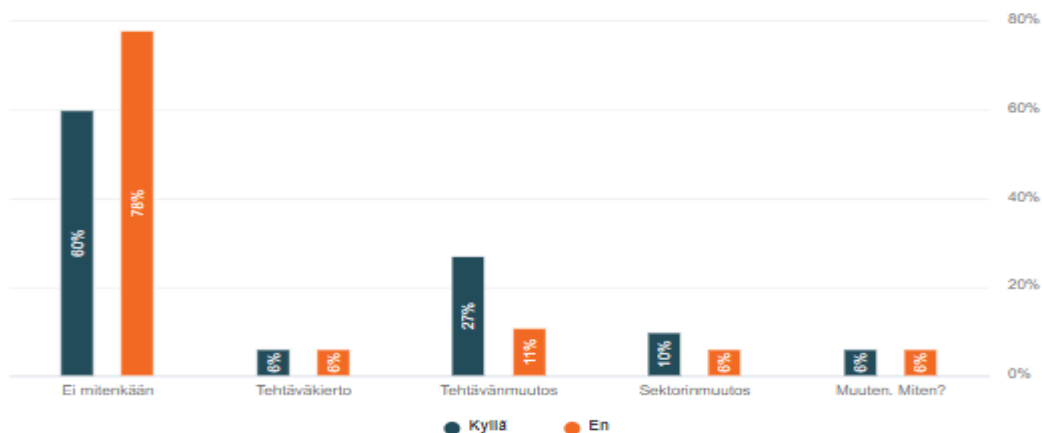
Tyytyväisyytensä tämän hetkiseen koulutustasoon kyllä vastasi 78 % (n=62). Ei vastasi 23 % (n=18). Tyytyväisyyttä omaan koulutustasoon kysyttäessä, tuloksissa on havaittavissa eroja tutkimuskysymyksissä. 60 % omaan koulutustasoon tyytyväisistä ja 78 % omaan koulutustasoon tyytymättömistä vastaajista vastasivat, ettei heidän urapolkusuunnitelmiansa olla huomioitu mitenkään (KUVA 13). Sisäisen koulutuskalenterin tarpeessa merkittäviä eroja ei ollut. Sisäiselle koulutuskalenterille koettiin voimakasta tarvetta molempien vastausryhmien osalta (KUVA 14).

Kuva 13. Koulutustason tyytyväisyyttä vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Vaiitse 1 tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87

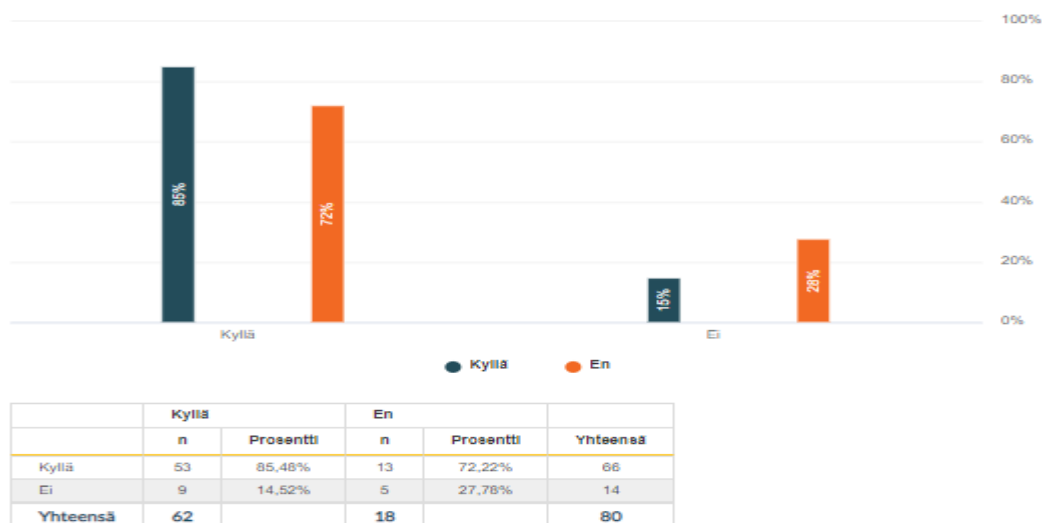


	Kyllä	En	Yhteensä
Ei mitenkään	37	14	51
Tehtäväkierto	4	1	5
Tehtävänmuutos	17	2	19
Sektorinmuutos	6	1	7
Muuten. Miten?	4	1	5
Yhteensä	68	19	87

Kuva 14. Koulutustason tyytyväisyyttä vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



6.2.3 Onko sinulla aikomuksia suorittaa uusia tutkintoon johtavia opintoja?

Tulevaisuudessa uusiin tutkintoon johtaviin opintoihin kieltävästi vastasi 40 % (n=32). En tiedä vastasi 25 % (n=20). On, mutta en tiedä milloin vastasi 19 % (n=15). Suoritan tällä hetkellä vastasi 9 % (n=7). 1-3 vuoden kuluessa vastasi 8 % (n=6). Vastauksia verrattaessa tutkimuskysymyksiin, olivat vastaukset melko saman suuntaisia. Huomioitavaa, että kaikkien vastausryhmien vastauksissa ylittyi 50 % raja siinä, ettei urapolkusuunnitelmia olla huomioitu mitenkään (KUVA 15). Toinen huomioitava havainto on, että vastaajista ne, jotka eivät aio kouluttautua uusiin tutkintoihin tai eivät tiedä hakeutuvatko, niin heillä oli taustalla enemmän tehtävämuutoksia, tehtäväkiertoja ja sektorimuutoksia kuin vastaajat, jotka aikovat jollain aika välillä hankkia uuden tutkinnon. Moni kieltävästi vastannut oli ikänsä puolesta vanhinta kolmannesta. Vastaajajoukko, johon kuuluvat kieltävästi vastanneet ja vastaajat, jotka eivät tiedä suorittavatko tulevaisuudessa uusia tutkintoja, olivat koulutustyytyväisyydessä tyytyväisimpien ryhmien joukossa. Sisäisen koulutuskalenterin osalta oli hieman hajontaa, 93 % ja 67 % väliin, mutta vankkaa tarvetta sisäiselle koulutuskalenterille silti nähtiin kaikkien ryhmien osalta (KUVA 16). Huomioitavaa, että kieltävästi uuteen tutkintoon vastanneet osoittivat

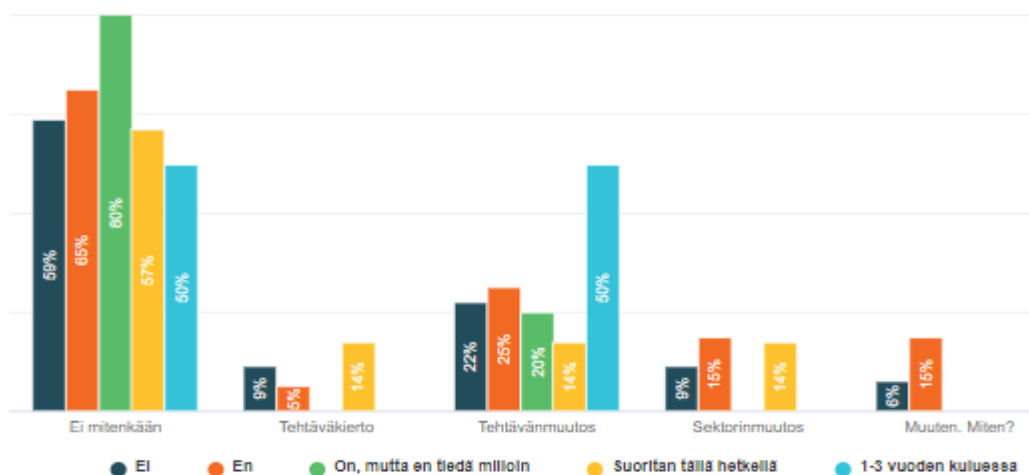
sisäisen koulutuskalenterin tarpeen 87 %. Mielestäni tämä kertoo siitä, että henkilöstöllä halua kehittää ammattitaitoaan omaan sektoriin liittyvillä koulutuksilla enemmän kuin kouluttautumalla edetä urallaan niin sanotusti pystysuoraan.

Kuva 15. Tulevaa kouluttautumista vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Valitse 1 tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87

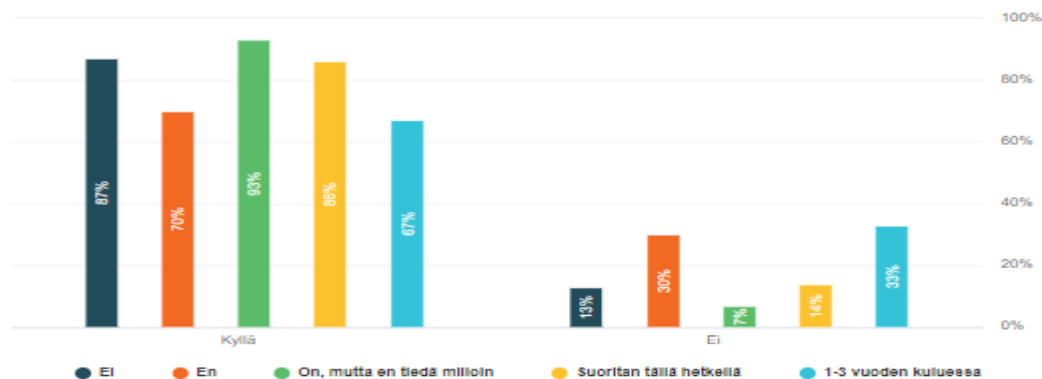


	Ei	En	On, mutta en tiedä milloin	Suoritan täällä hetkellä	1-3 vuoden kuluessa	Yhteensä
Ei mitenkään	19	13	12	4	3	51
Tehtäväkierto	3	1	0	1	0	5
Tehtävänmuutos	7	5	3	1	3	19
Sektorinmuutos	3	3	0	1	0	7
Muuten. Miten?	2	3	0	0	0	5
Yhteensä	34	25	15	7	6	87

Kuva 16. Tulevaa kouluttautumista vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



	Ei		En		On, mutta en tiedä milloin		Suoritan tällä hetkellä		1-3 vuoden kuluessa		
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	Yhteensä
Kyllä	28	87,5%	14	70%	14	93,33%	6	85,71%	4	66,67%	66
Ei	4	12,5%	6	30%	1	6,67%	1	14,29%	2	33,33%	14
Yhteensä	32		20		15		7		6		80

6.3 Urapolku

Urapolkuun kuuluu osiot: urapolku olemassa, urapolun suunnittelu, urapolkua suunniteltu, urapolun huomiointi ja tuki urapolkua varten.

6.3.1 Onko sinulla urapolku suunniteltuna

Urapolkua ei ole suunniteltuna vastanneista 70 % (n=56). Urapolku on suunniteltuna 30 % (n=24). Urapolkusuunnitelman olemassa ololla oli merkittävä ero tutkimuskysymyksessä urapolun suunnitelmien huomioinnissa (KUVA 17). Vastaajat kenelle urapolku oli olemassa, heistä 29 % vastasi, ettei urapolkusuunnitelmia olla huomioitu mitenkään heidän osaltansa. Heistä 50 %:lla oli taustalla tehtävänmuutos. Vastaajat kenellä ei ollut urapolkua olemassa, heistä 79 % vastasi, ettei urapolkusuunnitelmia ole otettu mitenkään huomioon. Heistä 13 %:lla oli taustalla tehtävänmuutos. Näistä tuloksista voi päätellä, että vastaajat, joilla urapolku oli olemassa, heidän osaltansa urapolkusuunnitelmia on huomioitu 71 % kohdalla. Tämä tarkoittaa, jos urapolkusuunnitelma on olemassa, sillä on vaikuttavuutta urapolkusuunnitelmien huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella. Sisäisen koulutuskalenterin osalta vastaajat olivat

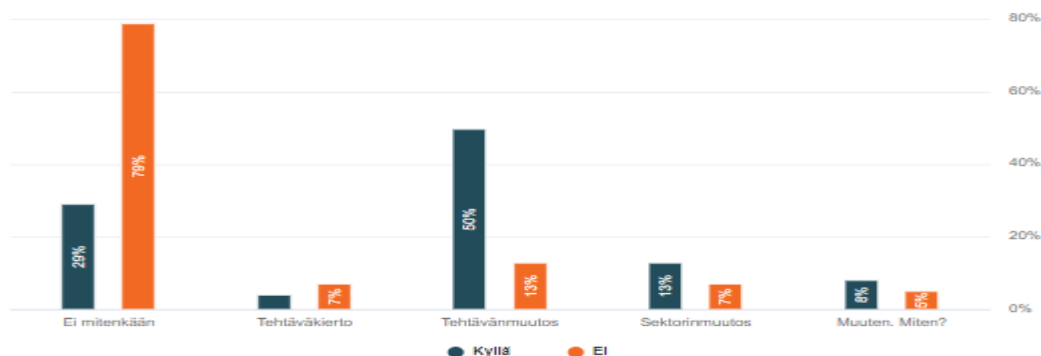
selvästi koulutuskalenterin kannalla, 76 %, joilla urapolkusuunnitelma oli olemassa ja 84 %, joilla urapolkusuunnitelmaa ei ollut (KUVA 18).

Kuva 17. Urapolun olemassa oloa vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Vaihtoe 1 tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87

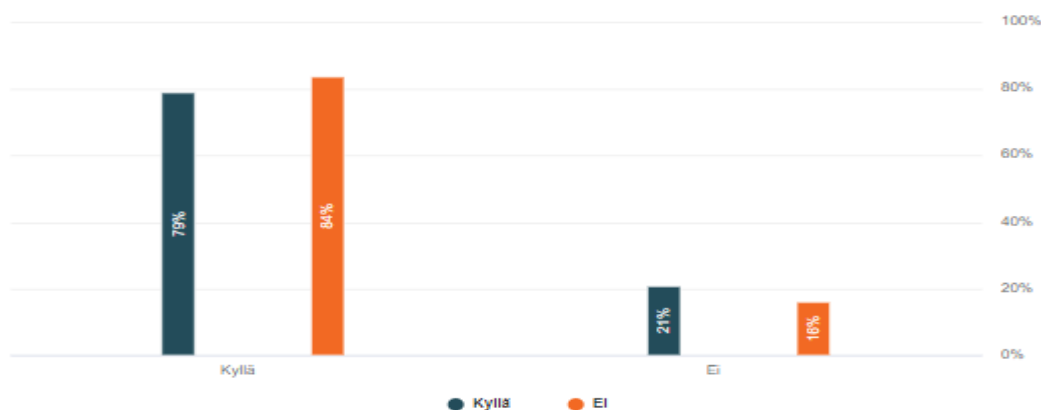


	Kyllä	Ei	Yhteensä
Ei mitenkään	7	44	51
Tehtäväkierto	1	4	5
Tehtävänmuutos	12	7	19
Sektorinmuutos	3	4	7
Muuten. Miten?	2	3	5
Yhteensä	25	62	87

Kuva 18. Urapolun olemassa oloa vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



	Kyllä		Ei		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	19	79,17%	47	83,93%	66
Ei	5	20,83%	9	16,07%	14
Yhteensä	24		56		80

6.3.2 Missä tilanteessa urapolkuasi on suunniteltu Hämeen poliisilaitoksella?

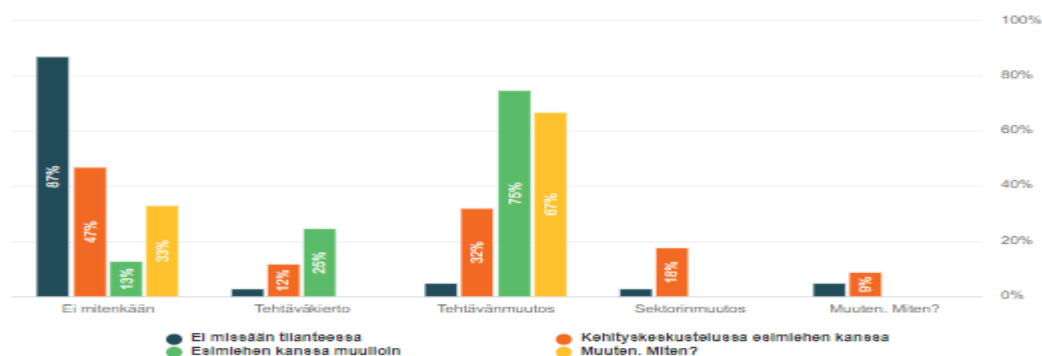
Tilanteesta, missä urapolkua on suunniteltu Hämeen poliisilaitoksella, oli kysymystyyppiltään monivalinta eli vastaajalla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vaihtoehto (KUVA 19). Vastaajia, joiden urapolkua ei ollut suunniteltu missään tilanteessa oli 49 % (n=39). Urapolkua oli suunniteltu kehityskeskustelussa esimiehen kanssa 43 % (n=34). Esimiehen kanssa muulloin 10 % (n=8). Muuten. Miten? 8 % (n=6). Vastaajat, kenien urapolkua ei ollut suunniteltu missään tilanteessa, heillä oli myös selvästi vähiten tehtäväkiertoja, tehtävänmuutoksia, sektorimuutoksia ja muutakaan. Vastaajat, jotka olivat suunnitelleet urapolkua esimiehen kanssa kehityskeskustelussa, heistä 47 % vastasi, ettei urapolkusuunnitelmia oltu huomioita mitenkään. Esimiehen kanssa kehityskeskustelussa urapolusta suunnitelleista 32 %:lla oli taustalla tehtävämuutos. Esimiehen kanssa muulloin urapolkua suunnitelleista 75 %:lla oli taustalla sektorinmuutos. Muuten. Miten? -vaihtoehdon vastaajista suurin osa kertoi suunnitelleensa urapolun itse, kollegojen kanssa keskustelemalla oli myös mainittu. Tuloksista voi päätellä, että urapolkusuunnitelmia toteutuu eniten esimiehen kanssa tehdyllä yhteistyöllä. Sisäisen koulutuskalenterin tarvetta kannatti kaikki vastanneet 100 % ja 75 % välillä.

Kuva 19. Urapolun suunnittelun tilanteita vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Valitse 1 tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87

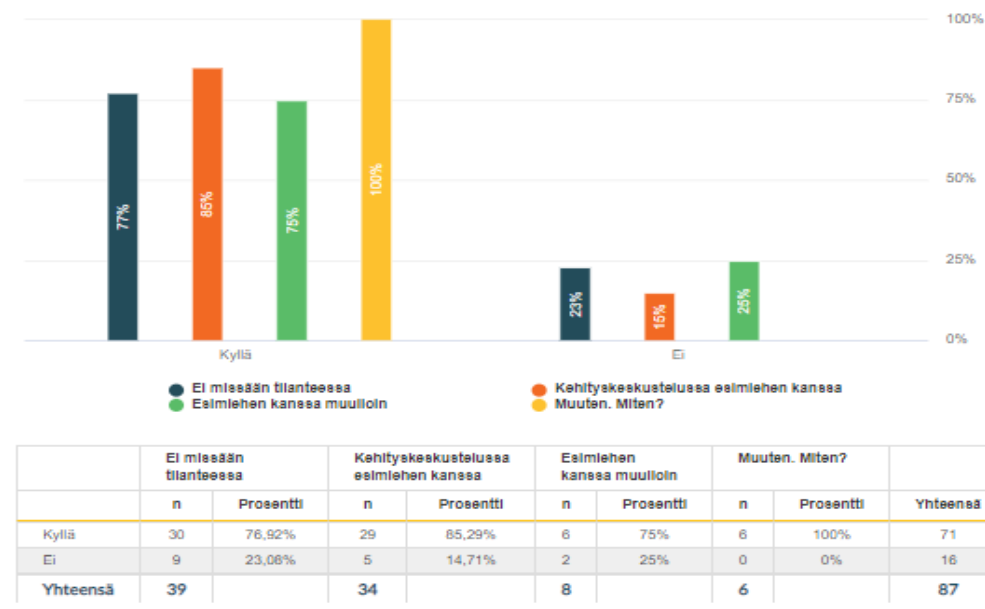


	Ei missään tilanteessa	Kehityskeskustelussa esimiehen kanssa	Esimiehen kanssa muulloin	Muuten. Miten?	Yhteensä
Ei mitenkään	34	16	1	2	53
Tehtäväkierto	1	4	2	0	7
Tehtävänmuutos	2	11	6	4	23
Sektorinmuutos	1	6	0	0	7
Muuten. Miten?	2	3	0	0	5
Yhteensä	40	40	9	6	95

Kuva 20. Urapolun suunnittelun tilanteita vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



6.3.3 Milloin urapolkuasi on viimeksi suunniteltu Hämeen poliisilaitoksella?

Urapolun viimeisintä suunnittelu ajankohtaa Hämeen poliisilaitoksella kysyttäessä, ei koskaan vastasi 49 % (n=39). Viimeisen vuoden aikana 28 % (n=22). 1-3 vuotta sitten 21 % (n=17). 4-9 vuotta sitten 1 % (n=1). Yli 10 vuotta sitten 1 % (n=1). Noin puolet vastaajista vastasi, ettei urapolkusuunnitelmia ole koskaan suunniteltu Hämeen poliisilaitoksella, heistä vain 7 %:lla oli urapolkusuunniteltuna. Toinen puolikas taas vastasi, että heidän urapolkuaan on suunniteltu Hämeen poliisilaitoksella viimeisen vuoden tai 1-3 vuotta sitten. Yksi selittävä tekijä voisi olla se, että miten vastaajat käsittävät urapolkusuunnitelman käsitteenä? Kehityskeskusteluissa urapolku-käsite on sijoitettu keskusteltavan vapaasti valittavien aiheiden joukkoon. Tämä tarkoittaa, ettei kaikissa kehityskeskusteluissa välttämättä keskustella urapolusta, ellei keskusteltava sitä valitse. Toinen selittävä tekijä voi olla se, että osa henkilöstöä on siinä työtehtävässä tai siinä vaiheessa uraa, ettei urapolulle ylipäänsä ole tarvetta. Urapolun huomiointiin liittyen vastaajien välillä oli merkittäviäkin eroja (KUVA 21). Vastaajat, keiden urapolkua ei olla koskaan suunniteltu, heidän urapolkusuunnitelmiansa ei olla myöskään

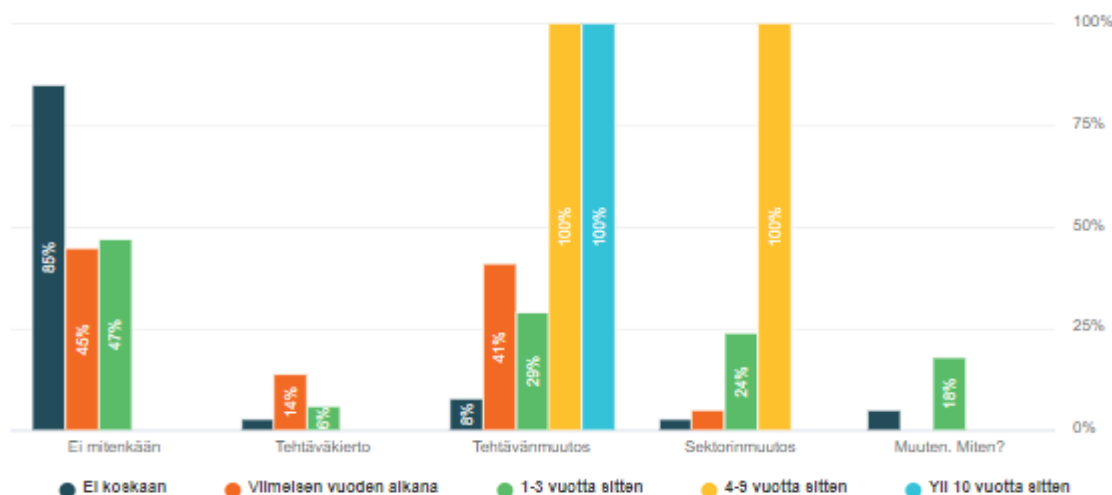
mitenkään huomioitu. Huomioitavaa, että 9 henkilöä vastasi olleensa tehtävänkierrolla viimeisen vuoden aikana. Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeessa oli havaittavissa joitain eroja (KUVA 22). Vastaajat keiden urapolkua ei olla koskaan suunniteltu ja keiden urapolkua on suunniteltu 1-3 vuotta sitten olivat Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin kannalla, mutta jäivät alle 80 %. Muut vastaajat ylittivät vähintään 90 %.

Kuva 21. Viimeisintä urapolun suunnittelun ajankohtaa Hämeen poliisilaitoksella vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Valitse 1 tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87

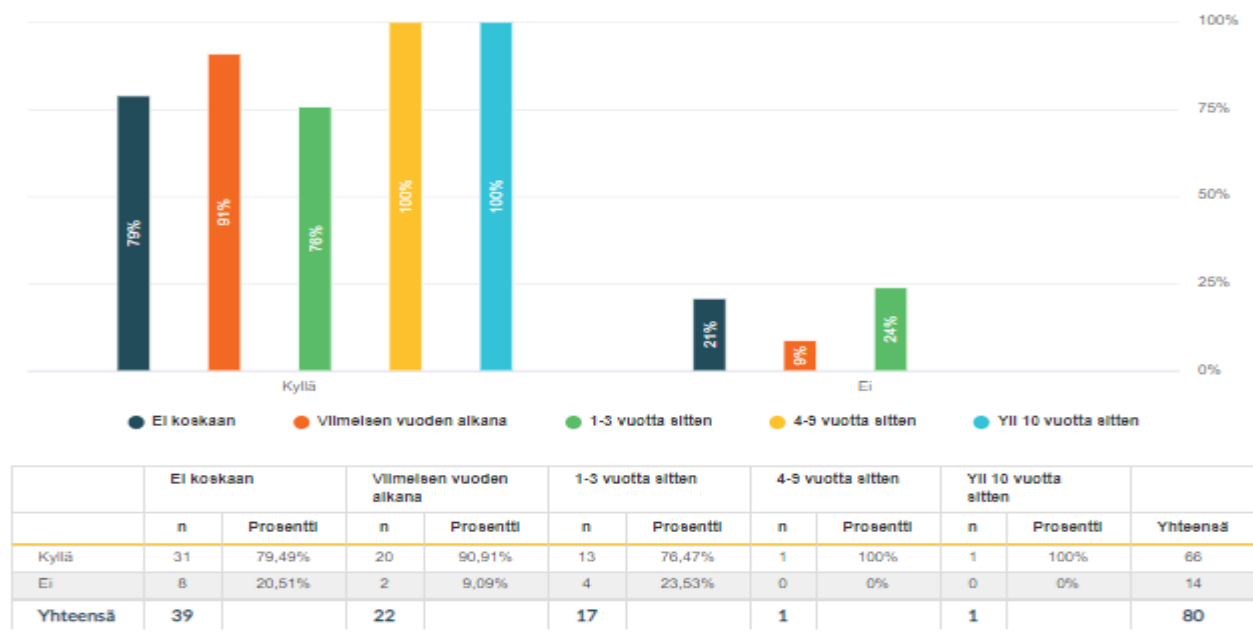


	Ei koskaan	Viimeisen vuoden aikana	1-3 vuotta sitten	4-5 vuotta sitten	Yli 10 vuotta sitten	Yhteensä
Ei mitenkään	33	10	8	0	0	51
Tehtäväkierto	1	3	1	0	0	5
Tehtävänmuutos	3	9	5	1	1	19
Sektorinmuutos	1	1	4	1	0	7
Muuten, Miten?	2	0	3	0	0	5
Yhteensä	40	23	21	2	1	87

Kuva 22. Viimeisintä urapolun suunnittelun ajankohtaa Hämeen poliisilaitoksella vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



6.3.4 Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

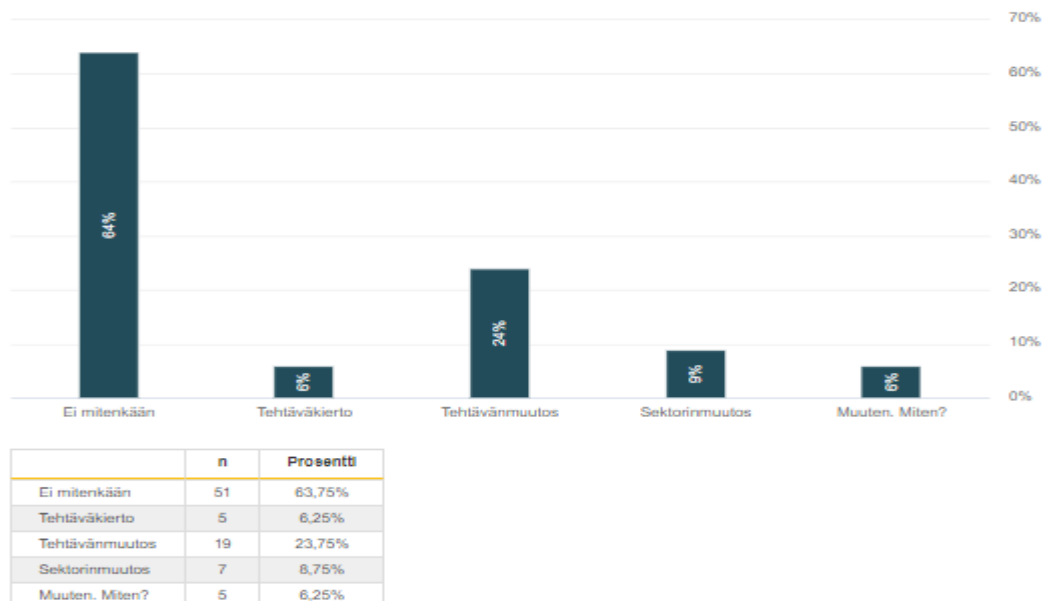
Urapolkusuunnitelmien huomiointi uran aikana Hämeen poliisilaitoksella -kysymys oli tyy-piltään monivalinta, eli vastaajalla oli mahdollisuus valita yksi tai useampi vaihtoehto (KUVA 23). Vastanneista ei mitenkään vastasi 64 % (n=51). Tehtävänmuutos 24 % (n=19). Sektorin-muutos 9 % (n=7). Tehtäväkierto 6 % (n=5). Muuten. Miten? 6 % (n=5). Tämä kysymys oli toinen tutkimuskysymyksiä mittaavista kysymyksistä. 64 % vastanneista siis vastasi, ettei hei-dän urapolkusuunnitelmiaan olla mitenkään huomioitu uran aikana. Tästä 64 %:sta vain 14 %:lla oli urapolkusuunniteltuna, tällä saattaa myös olla merkitystä. Miten urapolkusuunnitel-mia voidaan huomioida, jos urapolkusuunnitelmaa ei ole olemassa? Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutustarpeen kartoituksessa ilmeni merkittävä ero vastausryhmän muuten, miten?-vastanneiden ja koko muun vastausjoukon välille (KUVA 24). Muuten. Miten? -vastanneet olivat enemmistöltään Hämeen poliisilaitoksen sisäistä koulutuskalenteria vastaan 40/60. Muut vastausryhmät kannattivat sisäistä koulutuskalenteria 82 % tai enemmän.

Kuva 23. Urapolun huomiointi Hämeen poliisilaitoksella

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Valitse 1 tai useampi vaihtoehto

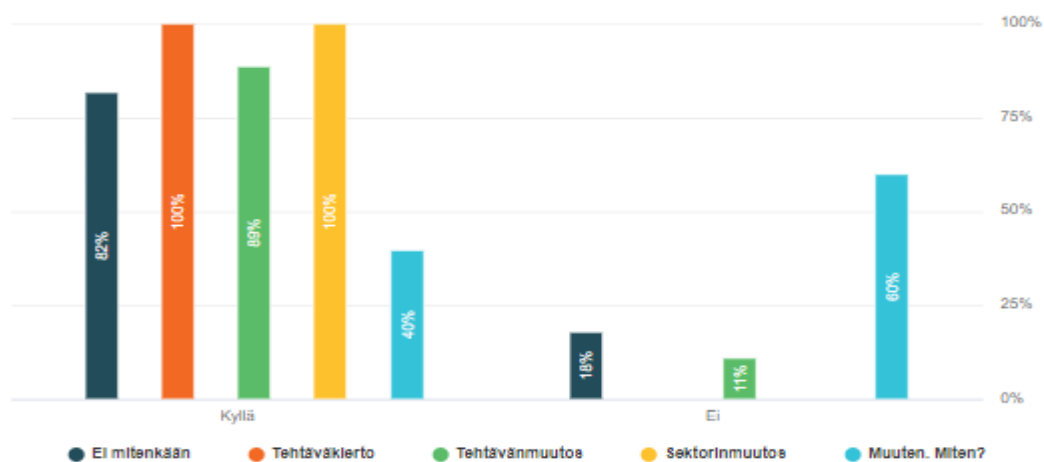
Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87



Kuva 24. Urapolkusuunnitelman huomiointia Hämeen poliisilaitoksella vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



	Ei mitenkään		Tehtäväkierto		Tehtävänmuutos		Sektorinmuutos		Muuten. Miten?		
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	Yhteensä
Kyllä	42	82,35%	5	100%	17	89,47%	7	100%	2	40%	73
Ei	9	17,65%	0	0%	2	10,53%	0	0%	3	60%	14
Yhteensä	51		5		19		7		5		87

6.3.5 Miten Hämeen poliisilaitos voisi tukea sinua paremmin urapolkusuunnitelmissasi?

Miten Hämeen poliisilaitos voisi tukea paremmin urapolkusuunnitelmiin liittyen -kysymys oli vapaaehtoinen ja avoin. Kysymykseen vastasi 54% (n=43). Tuon esiin muutamia aiheita, jotka vastauksissa ilmeni.

Vastauksista ilmenee turhautuminen tehtäväkiertojen hitaaseen toteutumiseen.

Siirtymisen muihin tehtäviin tulisi mielestäni olla joustavampaa (esim. tehtäväkierto), jotta ammattitaitoa voisi jouhevasti kehittää laaja-alaisemmin.

Nopeampi tehtävänkierroille pääsy saattaisi vaikuttaa positiivisesti henkilöä, joka suunnittelee aktiivisesti muutosta urallaan. Nyt resurssivajeen johdosta kiertojen mahdollisuuden suht. vähäiset ja paikkaa joutuu odottamaan pitkään.

Itsensä kehittämismahdollisuuksia toivotaan lisää muun muassa kurssein, jotta uralla pääsee eteenpäin.

25 vuoden aikana en ole päässyt yhdellekään alani kurssille. 10 vuotta sitten kyllästyin hakemaan.

Kustantaa poliisihallinnon ulkopuolisen toimijan järjestämän, tutkintoon johdavan, koulutuksen.

Parempia mahdollisuuksia eri kursseille.

Esimiehen ja kehityskeskustelun roolit nousevat vastauksissa esiin.

Tässä olisi erittäin paljon kehitettävää. Käytännössä mitään tukea tai apua ei työnantajalla ole tällä hetkellä tarjota. Toki urasta esim. kehäreissa keskustellaan, mutta sillä ei ole käytännössä mitään merkitystä, korkeintaan sen verran se voi vaikuttaa että esimies kannustaa hakeutumaan koulutuksen tms. Jos joku haluaa erikoistua johonkin tiettyyn tehtävään (esim. mp-poliisi, koirapoliisi, venepoliisi, lapsitutkija, huumetutkija, kevakonstu jne.), ei siihen voi mitenkään rakentaa sillä tavalla uraa että siihen työntekijän lisäksi työnantaja mitenkään sitoutuisi, edes minkäänlaisin reunaehdoin. TOIVON TODELLAKIN ETTÄ TÄSSÄ TAPAHTUISI PALJON KEHITTÄMISTÄ!!!

Kuuntelemalla ja kirjaamalla tavoitteet ylös sekä ohjaamalla konkreettisiin teoin kohti urapolkusuunnitelmassa asetettua tavoitetta. Ei riitä se, että kehityskeskustelussa kysytään, missä näet itsesi 1-2 vuoden päästä, jos työntekijä ei saa muuta tukea tavoitteissaan.

Paneutumalla asiaan ehkä vähän syvemmin kuin yhdellä kysymyksellä kehityskeskusteluissa - varsinkin jos niitä suunnitelmia on. Jos henkilö vaikuttaa sellaiselta, että hänellä olisi kykyjä edetä urallaan, niin häntä voisi vähän asiaan myös "patistaa". Hyvin itsekseen omaa uraansa ja mahdollisia opintoja saa/joutuu miettimään.

Suunnittelemalla kanssani urapolun. Esim. lähiesimies tai sektorinjohtaja voisi olla tässä mukana. Tämä urapolku on erittäin hyvä työkalu, en usko että tätä kovin paljoa käytetään poliisissa, tähän sitouttaisi esim. päällystystä laitokseen erinomaisesti.

Tuntuu siltä, että tähän ei riitä kenelläkään aikaa. Tarkoitin tällä asiaa laajemmin, en subjektiivisesti. Lähiesimies voisi ehkä kysyä aktiivisesti työntekijältä. Toisaalta moni haluaa pitää urapolkunsaa ja suunnitelmansa omana tietona. Olisiko sitten jostain työaikapankin tyylisestä urapolkupankista apua, en tiedä.

Asiasta voisi kehityskeskustelun yhteydessä tehdä suunnitelman.

Oma sekä poliisiorganisaation roolit näyttäytyvät vastauksissa.

Ei ole tarvis, itse pystyy suunnittelemaan ja olemaan tarvittaessa yhteydessä eri osastoihin minne haluaa siirtymään.

Ei tässä vaiheessa enää mitenkään. Urapolkusuunnitelma pitäisi tehdä heti, kun tulee töihin poliisiin. Ei ole järkeä käydä sellaisia kursseja, joka ei millään tapaa palvele tulevaisuuden suunnitelmia

Minusta poliisissa tulisi kautta linjan ottaa käyttöön todellinen urasuunnittelu-menettely. Se olisi ensiarvoisen tärkeä juttu pitkässä juoksussa koko organisaation kannalta. Pahimmillaan urapolun puuttuminen voi aiheuttaa henkilöstön poistumista koko organisaatiosta, mikä varmasti epätoivottava ilmiönä.

6.4 Koulutuskalenteri

Koulutuskalenteriin kuuluu osiot: Poliisiammattikorkeakoulun koulutuskalenterista, koulutukseen haketutuminen, arvio Poliisiammattikorkeakoulun koulutuskalenterista, Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarve ja arvio Hämeen poliisilaitoksen sisäisestä koulutuskalenterista.

6.4.1 Miten koet tämän hetkisen Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämän koulutuskalenterin vastaavan kehittämistarpeitasi poliisiuralla?

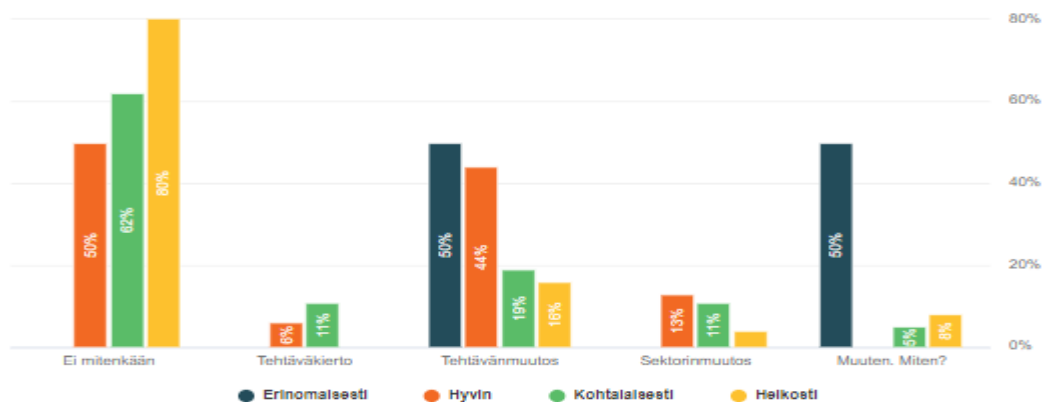
Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämän koulutuskalenterin vastaavan poliisiuran kehittämistarpeita vastasi kohtalaisesti 46 % (n=37). Heikosti 31 % (n=25). Hyvin 20 % (n=16). Erinomaisesti 3 % (n=2). Vastaukset olivat tutkimuskysymyksiin peilaten melko saman suuntaisia, vaikka vastaajat kasaantuivat 77 % kohtalaisesti ja heikosti vaihtoehtoihin. Merkittävää eroa ei ollut kahden suurimman ryhmän välillä siinä, miten heidän urapolkusuunnitelmiaan on huomioitu Hämeen poliisilaitoksella (KUVA 25). Kahden suurimman ryhmän (77 %) vastauksia verrattaessa vastaajiin, keiden mielestä Poliisiammattikorkeakoulun koulutuskalenteri tukee hyvin (20 %) löytyy merkittäviä eroja. Mitä paremmin Poliisiammattikorkeakoulun koulutuskalenteri tukee vastaajaa, sitä pienempi prosentti kokee, ettei Hämeen poliisilaitoksella ole huomioitu urapolkusuunnitelmia mitenkään. Vastaavasti mitä heikommin Poliisiammattikorkeakoulun koulutuskalenteri tukee vastaajaa, sitä vähemmän tehtäväkiertoa, tehtävänmuutosta tai sektorinmuutosta oli uralla. Sisäisen koulutuskalenterin tarve nähtiin saman suuntaisena (KUVA 26). Vastaajat, jotka kokivat Poliisiammattikorkeakoulun tukevan kohtalaisesti tarpeitaan, heidän mielestään sisäiselle koulutuskalenterille oli tarvetta 64 %. Muiden vastausryhmien tarve sijoittui 100 % ja 89 % väliin.

Kuva 25. Poliisiammattikorkeakoulun täydennyskoulutuskalenterin vastaamista kehitystarpeisiin vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Vaiitse 1 tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87

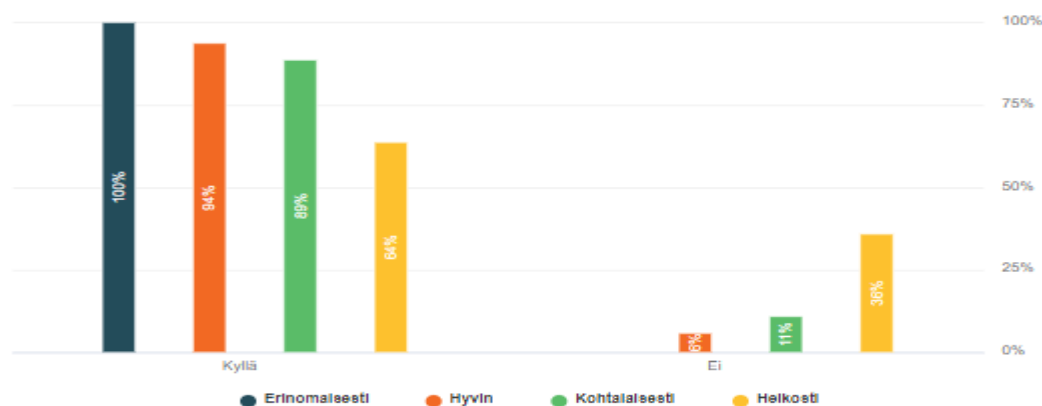


	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Heikosti	Yhteensä
Ei mitenkään	0	8	23	20	51
Tehtäväkierto	0	1	4	0	5
Tehtävänmuutos	1	7	7	4	19
Sektorinmuutos	0	2	4	1	7
Muuten. Miten?	1	0	2	2	5
Yhteensä	2	18	40	27	87

Kuva 26. Poliisiammattikorkeakoulun täydennyskoulutuskalenterin vastaamista kehitystarpeisiin vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



	Erinomaisesti		Hyvin		Kohtalaisesti		Heikosti		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	2	100%	15	93,75%	33	89,19%	16	64%	66
Ei	0	0%	1	6,25%	4	10,81%	9	36%	14
Yhteensä	2		16		37		25		80

6.4.2 Milloin olet viimeksi ollut Poliisihallinnon koulutuksessa siten, että hakeuduit sinne itse?

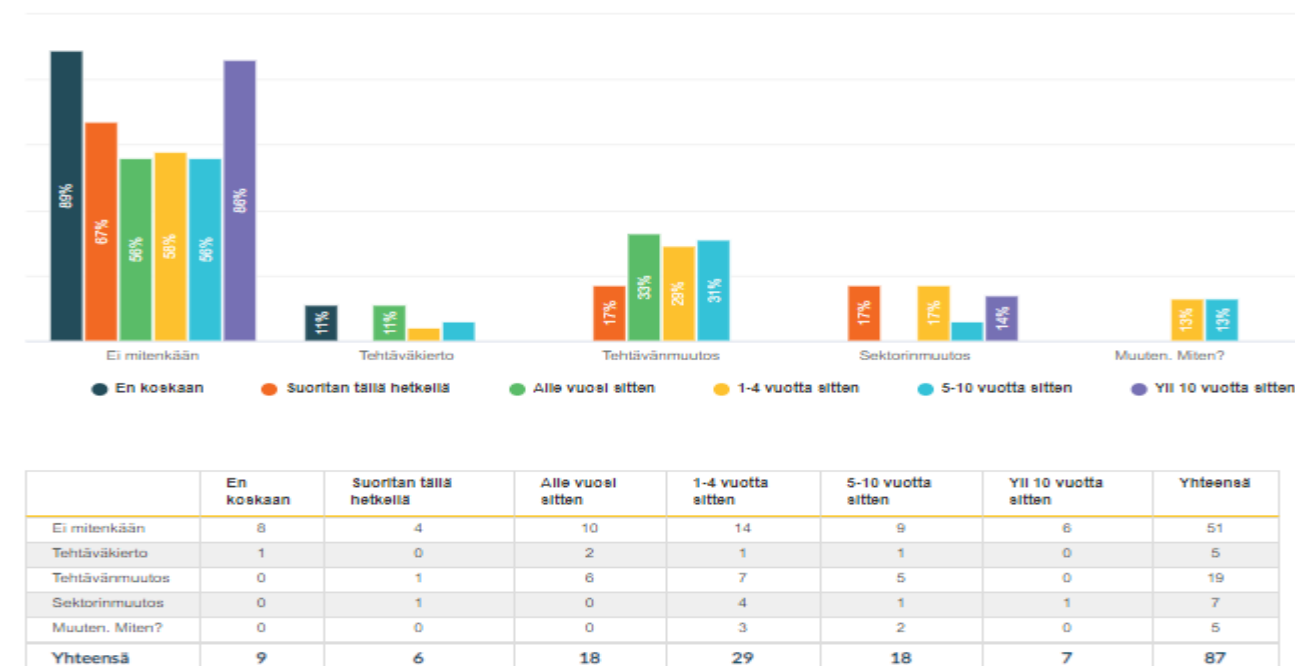
Viimeksi poliisihallinnon koulutukseen itse vastasi hakeutuneen 1-4 vuotta sitten 30 % (n=24). Alle vuosi sitten 23 % (n=18). 5-10 vuotta sitten 20 % (n=16). En koskaan 11% (n=9). Yli 10 vuotta sitten 9 % (n=7). Suoritan tällä hetkellä 8 % (n=6). Tutkimuskysymyksiin perustuvassa vertailussa oli havaittavissa merkittäviä eroja vastausryhmien välillä. En koskaan ja yli 10 vuotta sitten Poliisihallinnon kursseille viimeksi hakeutuneet vastausryhmät vastasivat suurimmilla prosenteilla (89 %, 86 %), ettei heidän urapolkutoiveitaan olla otettu mitenkään huomioon (KUVA 27). Vastauksista on havaittavissa, että vastaajat, jotka eivät ole koskaan itse hakeutuneet Poliisihallinnon kursseille tai hakeutumisesta on yli 10 vuotta, heillä oli selvästi vähiten tehtäväkiertoja, tehtävänmuutoksia ja sektorinmuutoksia. Muiden vastausryhmien vastausprosentit olivat 67 % ja 56 % välillä. Kaikki vastausryhmät kokosivat johdonmukaisesti, että sisäiselle koulutuskalenterille on voimakas tarve (KUVA 28).

Kuva 27. Viimeisintä hakeutumista Poliisihallinnon koulutukseen vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella?

Valitse 1 tai useampi vaihtoehto

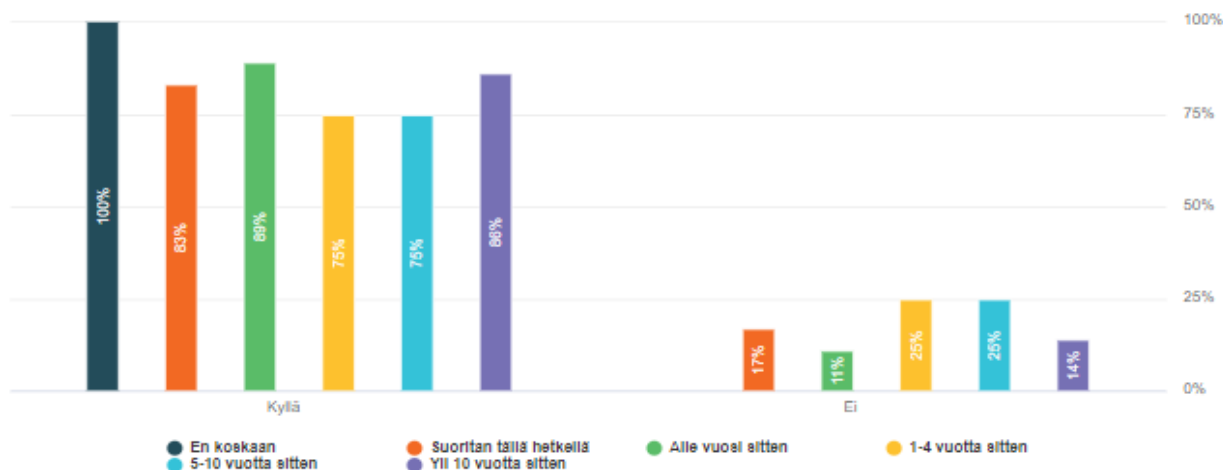
Vastaajien määrä: 80, valittujen vastausten lukumäärä: 87



Kuva 28. Viimeisintä hakeutumista Poliisihallinnon koulutukseen vertailtu Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeeseen.

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Vastaajien määrä: 80



	En koskaan		Suoritan tällä hetkellä		Alle vuosi sitten		1-4 vuotta sitten		5-10 vuotta sitten		Yli 10 vuotta sitten		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	
Kyllä	9	100%	5	83,33%	16	88,89%	18	75%	12	75%	6	85,71%	66
Ei	0	0%	1	16,67%	2	11,11%	6	25%	4	25%	1	14,29%	14
Yhteensä	9		6		18		24		16		7		80

6.4.3 Mitä hyvää/huonoa tämän hetkisessä Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämässä koulutuskalenterissa on?

Arvio Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämästä koulutuskalenterista -kysymys oli vapaaehtoinen ja avoin. Kysymykseen vastasi 50 % (n=40).

Koulutuskalenteri itsessään koetaan vastausten perusteella ihan toimivaksi, mutta sen koulutustarjontaan moni vastaaja koki tyytymättömyyttä. Koulutustarjonta koetaan usealta taholta suppeaksi oman sektorin näkökulmasta.

Peruskoulutuksia löytyy hyvin. Riippuu paljolti kohderyhmästä, osalle on paljon tarjontaa, toisille ei. Joillekin kursseille pääsee helposti, toisille taas ei pääse. Kysynnän ja tarjonnan laki. Koulutuskalenterista löytyy kattavasti kaikki, siinä mielessä helppo käydä katsomassa jos kiinnostusta on. Se on listaus järjestettävistä koulutuksista. Olisi hyvä, jos siinä olisi toiminto,

jossa tiettyyn tehtävään tähtäävän koulutuspolun saisi erikseen esille. Esim. "kun haluat edetä tekniseksi tutkijaksi, sinun tulee käydä seuraavat kurssit: ..."

Päällystön ja erityisesti niiden, jotka EIVÄT ole suorittaneet päällystööpintoja POLAMK:ssa kannalta puuttuvat kaikki esimiestyötä tukevat ja siihen koulutavat opinnot. Ja kyllä nekin, jotka ovat päällystööpintonsa suorittaneet joskus kivikaudella, tarvitsisivat päivitystä esimiestyöhön. Tässä organisaatiossa on varsin heikolla tavalla huomioitu esimiestyön tuki ja koulutus.

Rikostutkintasektorilla perustehtävissä työskenteleville kurssitarjonta on vähäistä.

Kalenteri ei tarjoa peruskenttäpoliisille juuri mitään. Erikoistuminen tapahtuu lähtökohtaisesti kalenterin ulkopuolisilla kursseilla (vati, tepo, jouha) joihin hakeudutaan erityisryhmien rekrytointien kautta.

Kalenterissa on olemattoman vähän täydennyskoulutusta, pl. erityistoiminnot ja APT/YAMK. Tämä saattaa osaltaan aiheuttaa kahtiajakoa henkilöstön keskuuteen, kun itsensä kehittämismahdollisuudet ovat miltei olemattomat.

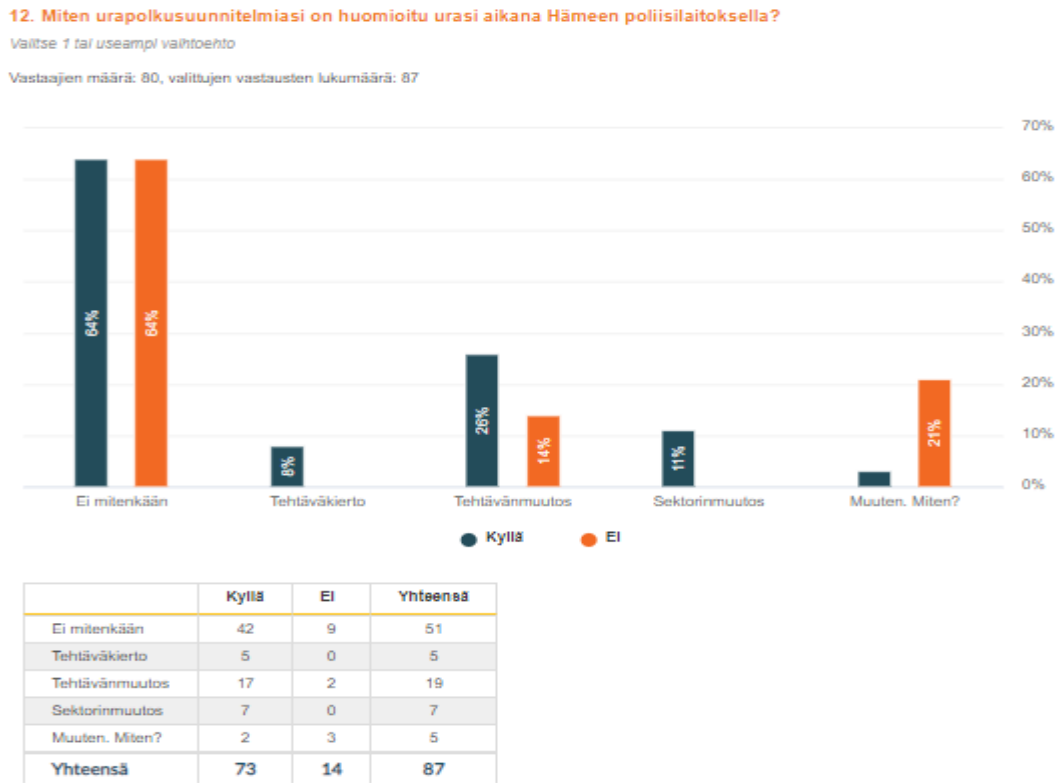
Ammatillista täydennyskoulutusta saisi olla enemmän tarjolla eri osa-alueilta

Varsin suppeaksi on käynyt rikostutkinnan kurssitarjonta.

6.4.4 Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita?

Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarpeelle kyllä vastasi 83 % (n=66), ei vastasi 18 % (n=14). Tämä oli toinen tutkimuskysymyksiä mittaava kysymys. Vastauksia verratessa urapolkusuunnitelmien huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella, oli havaittavissa, ettei vastausryhmien välillä ole merkittäviä eroja (KUVA 30). Itse asiassa vastaukset ovat johdonmukaisesti saman suuntaisia. Esimerkiksi molemmissa vastausryhmissä suurimmat prosentit keräsi vastus: urapolkusuunnitelmia ei ole mitenkään huomioitu. Molempien vastausryhmien prosentit olivat samat, 64 % (KUVA 29).

Kuva 29. Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarvetta vertailtu urapolun huomiointiin Hämeen poliisilaitoksella.



Kuva 30. Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarve.



6.4.5 Mitä hyötyä ja/tai haittaa koet mahdollisessa Hämeen poliisilaitoksen omassa sisäisessä koulutuskalenterissa?

Arvio Hämeen poliisilaitoksen sisäisessä koulutuskalenterissa -kysymys oli vapaaehtoinen ja avoin. Kysymykseen vastasi 54% (n=43).

Sisäisen koulutuskalenterin tarve ilmenee myös avoimista vastauksista. Vahvuuksina oman laitoksen sisäisessä koulutuskalenterissa nähdään, että laitostasolla ja yksilö/ryhmätasolla koulutuksellinen sisältö vastaisi enemmän tarvetta, ja kynnys hakeutua koulutuksiin madaltuisi.

Sisäiset koulutukset vastaisivat huomattavasti paremmin nimenomaisen poliisilaitoksen tarpeita ja ne voitaisiin räätälöidä laitokselle sopiviksi, koska eri laitoksilla on huomattavasti erilaisia eroja, kuinka eri asioita hoidetaan.

Sisäinen koulutuskalenteri mahdollistaisi laitoksen henkilöstön tarpeen ja toiveiden mukaiset koulutukset. Koulutuksiin osallistuminen olisi myös helpommin ja matalammalla kynnyksellä järjestettävissä, kuin valtakunnalliset koulutukset.

Juuri tuo, että tarvittavaa koulutusta voisi ehdottaa, olisi hyvä asia.

Olisi helpompi ennakoida tulevia koulutuksia työajan suunnittelussa mikäli käytössä olisi koulutuskalenteri. Nyt koulutuksista on saatettu ilmoittaa edellisenä päivänä eikä niihin ole voinut työtilanteen takia osallistua. Olisi myös hyödyllistä, että koulutuksiin voisi osallistua pienemmällä kynnyksellä (vrt koulutus järjestettäisiin PolAmk Tampere). Lisäämällä sisäisiä koulutuksia voitaisiin hyödyntää jo talossa olemassa olevaa ammattitaitoa/osaamista ja siirtää sitä eteenpäin.

Ehdoton hyöty siinä, että johdon/esimiesten tietoon tulee missä asioissa on koulutuksen tarvetta.

Voisi mahdollistaa yksilöivän koulutuksen henkilökunnan tarpeisiin.

Hyöty tulisi siitä, että yhdestä paikasta selviää laitoksen sisäinen koulutustarjonta. Poliisilaitoksen sisäinen koulutus on tärkeää ja mielestäni ei liian

massiivisia koulutuksia, vaan täsmäkoulutusta määrättyihin asioihin esim. pakkokeinokirjaukset.

Henkilöstö voisi vaikuttaa koulutukseen sen mukaan, mitä itse kokee tarpeelliseksi oman osaamisen kehittämiseksi.

Ryhmäkohtaisia koulutuksia järjestetään varmasti jonkin verran, mutta niistä ei mene välttämättä tietoa muille ryhmille, vaikka koulutettava asia olisi muillekin hyödyllinen.

Vastauksissa perusteltiin myös, miksei laitoksen sisäiselle koulutuskalenterille nähdä tarvetta.

En näe tarvetta. Sisäisen koulutuksen sisältö, tai muu sisältö hoituu mm. vastuuhenkilöiden kautta ja poliisihallinnon ohjeistamana.

Mielestäni laitoksen oma koulutuskalenteri on turha, koska pääosa laitoksella järjestettävästä koulutuksesta on aina suunnattu tietyille spesifille henkilöryhmälle, joka itse suunnittelee tarvitsemansa koulutuksen eikä koulutus ole relevanttia muille ryhmille. Tällaisen koulutuksen järjestämisestä ja siihen osallistumisesta liikkuu tieto laitoksen sisällä ryhmältä toiselle ihan riittävällä tavalla. Tämän lisäksi on ns pakolliset koulutukset, jotka koskevat aina suurempaa poliisiryhmää. Niiden osalta kalenteri on turha.

7 POHDINTA

Kysymyksiä ristiintaulukoimalla tutkimuskysymyksiin sain tuotettua paljon tutkimustietoa, mutta ennen kaikkea sain vastauksia esittämiini tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset olivat:

Miten henkilöstön itsensä kehittäminen ja urapolkusuunnitelmat otetaan huomioon Hämeen poliisilaitoksella?

Onko Hämeen poliisilaitoksella järjestettäviin koulutuksiin tarvetta kehittää oma sisäinen koulutuskalenteri, johon myös Hämeen poliisilaitoksen henkilöstö voisi ilmoittaa koulutustoi-
veensa?

Tutkimus osoittaa, että kaikkien vastausryhmien mukaan on tarvetta Hämeen poliisiaseman sisäiselle koulutuskalenterille. Kaikista vastanneista 83 % ilmaisi tarpeen tälle koulutuskalenterille.

Oliko kysymys sisäisen koulutuskalenterin tarpeesta johdatteleva? Mielestäni ei ollut – se oli vain suora kysymys.

Mistä sitten johtuu, että 83 % vastaajista on sitä mieltä, että poliisilaitoksen sisäiselle koulutuskalenterille on noin suuri tarve? Tutkimuksen perusteella henkilöstöllä on tarve kouluttautua, mutta koulutustarjonnan niukkuus sekä ylipäänsä Poliisihallinnon koulutuksiin valituksen (tarveharkinta) haastavuus ovat tuoneet henkilöstölle haasteita. Nykyiseen tapaan ei olla merkittävältä osalta tyytyväisiä.

Valvonta- ja hälytystoiminnan komisarion kanssa käyty keskustelu tarveharkinnasta avasi itselleni koulutuksiin pääseminen prosessia. Keskustelun antia olikin se, että oivalsin tarveharkintakäsitteen tarkoituksen koulutukseen hakeutumisen kannalta. En osaa sanoa, kuinka tietoisia henkilöstössä ollaan tarveharkinnasta koulutukseen liittyvästä valintaprosessista. Se,

että ymmärrän prosessin, ei tarkoita, että olen asiasta samaa mieltä. Itse toivoisin tarveharkinnan liittyvän enemmän henkilöön kuin laitokseen tai ryhmään.

Hämeen poliisilaitoksen sisäiseen koulutuskalenteria arvioinut avoin kysymys toi esille tietynlaisen huolen tämän hetkisen koulutuskalenterin tarjonnan suppeudesta ja sen vaikutuksista omaan ammattiosaamiseen. Moni koki, ettei koulutustarjontaa vastaa kysyntää. Keskusteltuani opinnäytettä tehdessä koulutustarjonnasta Poliisihallituksen ylitarkastajan kanssa, hän kertoi, että koulutustarjontaan liittyvät ongelmat olevan tiedossa. Hänen mukaansa koulutustarjontaan liittyvien ongelmien syy on se, että laitoksilta tulevan liian vähän ehdotuksia koulutustarpeista. Onko laitoksilla edes dokumentoitu koulutustarpeita lähetettäväksi eteenpäin? Tässä ehkä jollekin opinnäytetyönaihe...

70 % kyselyyn vastanneilla ei ollut urapolkusuunnitelmaa olemassa. Vastausprosentti on mielestäni aika iso verraten siihen, että kehityskeskustelut käydään joka vuosi kaikkien kanssa Hämeen poliisilaitoksella. Tästä voi päätellä, ettei urapolkua käsitellä kehityskeskusteluissa kovinkaan paljoa – jos ollenkaan.

Täytyy myös ymmärtää, että kaikki eivät halua urallaan eteenpäin, eivätkä siksi koe tarvetta urapolulle tai vastaavalle suunnitelmalle. Muistettava, että urapolkua on myös poikittainen itsensä kehittäminen, eikä vain pystysuoraan etenemistä. Kentällä urapolkusuunnitelmat voivat olla esimerkiksi ryhmiin (jouha, koira, tepo, vati) hakeutuminen. Muilla sektoreilla omansa. Oleellista olisi dokumentoida henkilön toiveet ja tavoitteet sekä kannustaa, motivoida, tukea ja mahdollistaa niiden toteutuminen. Miksei jokaisen työhöntulotarkastukseen kuulu urapolkusuunnitelmien dokumentointi? Eräs avoimeen kysymykseen vastannut sanoitti asian seuraavasti:

”Urapolkusuunnitelma pitäisi tehdä heti, kun henkilö tulee töihin poliisiin.”

Miten urapolkusuunnitelmia sitten huomioidaan Hämeen poliisilaitoksella Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueella? 64 % vastasi, ettei heidän urapolkusuunnitelmiaan ole huomioitu mitenkään. Toisaalta, kun yhteen laskettiin tehtäväkierrot, tehtävänmuutos, sektorinmuutos ja muu, niin prosenttiluku kohosi 45 %. Tämä tarkoittaa, että Hämeen poliisilaitoksella myös huomioidaan urapolkusuunnitelmia ja niitä toteutetaan. Yhteen lasketusta prosenttimäärästä voi päätellä, että useammalla kuin yhdellä henkilöllä oli taustalla useampi urapolkua huomioiva toimenpide. Tutkimus osoittaa, että yhteistyö esimiehen kanssa edesauttaa urapolkusuunnitelmien toteutumista. Voidaan siis tehdä päätelmä, että halutessasi edetä urapolulla pystyyn tai vaakaan, ole yhteydessä asiasta esimieheesi – mieluiten heti kun sinulla on suunnitelmia ver-somassa.

Millä tavalla tämän kyselyn seurauksena urapolkuajatteluun suhtaudutaan tulevaisuudessa Hämeen poliisiasemalla Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueella? En voi puhua koko Hämeen poliisilaitoksesta, koska tutkimuksessa ei ole kysytty Kanta-Hämeen kenttäjohtoalueen mielipiteitä. Jälkeen päin ajateltuna kyselyn olisi voinut osoittaa koko Hämeen poliisilaitoksen henkilöstölle. Mikäli laitoksen henkilöstöjohto kokee kyselyn teettämisen myös Kanta-Hämeeseen, niin siitä vaan. En ole tutustunut Kanta-Hämeen toimintoihin, mutta olettaisin sielläkin olevan vastaavanlaiset käytänteet. Toki jokaisella asemalla voi olla omat paikalliset vivahteet, vaikka yhteistä laitosta oltaisiinkin. Tekijöistä se on paljon kiinni.

Avoimella kysymyksellä kysyttäessä urapolun suunnitelmiin tukea, vastauksista oli kuitenkin nähtävissä paljon toiveita urapolkusuunnitelmien tekoon. Suurin osa vastaajista, jotka toivoivat, että urapolusta keskustellaan kehityskeskustelussa, olivat niitä, joilla ei ollut urapolkusuunnitelmaa olemassa. Olisikin mielenkiintoista tehdä vastaavanlainen kysely vuoden päästä uudelleen, kun ensi vuoden kehityskeskustelut on pidetty, että onko tällä kyselyllä ollut vaikuttavuutta yksilön itsensä sekä esimiesten tapaan pohtia urapolkuja enemmän. Mielenkiintoista olisi myös selvittää, että muuttuuko urapolun käsittely esimerkiksi kehityskeskustelussa.

7.1 Tutkimuksen arviointi

Kyselyyn tuli 80 vastausta 268 lähetetyn henkilön joukosta, jolloin vastausprosentti on 30 prosenttia. Koska lähes kolmasosa henkilöstöstä vastasi kyselyyn, otannan voidaan katsoa edustavan melko hyvin koko Hämeen poliisilaitoksen Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen henkilöstöä ja kyselyn tulokset voidaan yleistää perusjoukkoon.

Jos et ole lähettänyt kyselytutkimusta samalle joukolle aikaisemmin, 10–15 prosentin vastausprosentti on realistisempi ja varmempi arvio (www.surveymonkey.com).

Tutkimusta tukemaan käytin kyselyn lisäksi haastatteluja, joita oli yhteensä viisi. Asiantuntijat jakautuivat eri puolelta poliisin hallintoa, joten näkökulmaa ja asiantuntemusta sain haalittua kokoon paljon myös haastattelemalla. Tutkimukseen haastattelut tuovat käytännönläheistä tietoa, joka tuo omalta osin haasteen faktan tarkistuksen osalta. Luotettavuutta asiantuntijoiden haastatteluihin tuo se, että he puhuvat samoista asioista hyvin samalla tavalla. Ristiriitaisuuksia heidän lausunnoissaan ei keskenään ollut.

Tutkimuksen luotettavuutta pyrin nostamaan lähettämällä haastateltaville tarkistettavaksi puhtaaksi kirjoittamani osuudet. Haastateltavilla oli mahdollisuus korjata virheitä.

Triangulaation käyttäminen varmistaa tutkimuksen luotettavuutta ja arviointia, koska triangulaatiomenetelmää käytettäessä käytetään useita eri menetelmiä ja tiedon lähteitä.

Tutkimuksella saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin eli tutkimuksen kyselyä voi pitää onnistuneena. Tämän ansioista voidaan myös tulkita, että on mitattu oikeita asioita (validiteetti).

Validiteetti on hyvä silloin, kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat. Validiteetin arviointi kohdistaa yleensä huomionsa kysymykseen, kuinka hyvin tutkimusote ja siinä käytetyt menetelmät vastaavat sitä ilmiötä, jota halutaan tutkia. Voidakseen olla validi, sovellettavan tutkimusotteen tulee tehdä oikeutta tutkittavan ilmiön olemukselle ja kysymyksenasettelulle. Validiteetin kannalta ei kuitenkaan ole keskeisintä ryhtyä pohtimaan sitä, millä -

kuinka valideilla - mittareilla tuloksia saadaan, vaan aivan ensimmäiseksi miettiä sitä, millainen tutkimuksen strategia on validi (Hiltunen, L. 2009).

Vastauskohtaisilla prosenteilla ja ristiintaulukoinnilla on tarkasteltu tutkimuskysymyksiä monesta eri näkökulmasta. Kyselyssä oli kaksi tutkimuskysymystä, joihin muita kysymysten vastauksia verrattiin.

Tutkimuksen arviointi reliabiliteetin (pysyvyys) kannalta on melko haastavaa, koska vastaavanlaista kyselyä ei ole aiemmin tehty – tai sitä ei ainakaan ollut saatavilla. Mikäli kysely tehtäisiin uudelleen samoille henkilöille, olisi tulokset todennäköisesti samanlaiset. Siitä näkökulmasta tutkimuksen reliabiliteettia voidaan pitää hyvänä. Mikäli kysely toteutettaisiin Kanta-Hämeen kenttäjohtoalueella, olisi hyvin mahdollista päätyä samankaltaisiin tuloksiin.

Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta; tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, kun tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. Jos tutkimus uusittaisiin, pitäisi samoissa olosuhteissa saada samat tulokset. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä ja haastattelut tulee tehdä huolellisesti (Hiltunen, L. 2009).

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2008: Esimiehenä arjessa. WSOY pro: Helsinki.

Aarnikoivu, H. 2010: Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Kauppakamari: Helsinki.

Aarnikoivu, H. 2016: Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Kauppakamari. Helsinki.

Ahlstedt, L. 1978: Erikoistuminen ja liikkuvuus liikkeenjohtajan urakehitystekijöinä. Kaup-
pakorkeakoulu: Helsinki.

Asetus poliisihallinnosta. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960158#V5> luettu
18.5.2020

Autio, V-M., Juuti P. & Wink, H. 2010: Kehityskeskustelut ja keskusteleva johtaminen

Furman, B. & Ahola, T. 1999: Ratkaisukeskeinen itsensä kehittäminen. Lyhytterapia-insti-
tuutti oy: Helsinki.

Haastattelu, Hämeen poliisilaitoksen kenttäryhmän ryhmänjohtaja 16.2.2020

Haastattelu, Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisario 6.3.2020

Haastattelu, Poliisihallituksen kehityspäällikkö 10.3.2020

Haastattelu, Hämeen poliisilaitoksen henkilöstöpäällikkö 18.5.2020

Haastattelu, Poliisiammattikorkeakoulun koulutussuunnittelija 19.5.2020

Harvard Business School Press. 2005. Kehitä itseäsi. Saavuta unelmaurasi. Kustannusosakeyhtiö perhemediat Oy. Helsinki.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2007: Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Sanoma Pro Oy.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Graduryhmä 18.2.2009. Jyväskylän yliopisto.
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf luettu 18.5.2020

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2015: Tilastolliset menetelmät. Sanoma Pro Oy.

Hämeen poliisilaitos. <https://www.poliisi.fi/hame> luettu 18.5.2020

Hämäläinen, E. 2019: Ravintola-alan rekrytoijien urapolkuja. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167725/Elli_Hamalainen.pdf?sequence=2&isAllowed=y luettu 2.3.2020

Jarenko, K. 2015. Ihmisiä ei johdeta huomenna excelillä. Filosofian akatemia, blogi.
<https://filosofianakatemia.fi/blogi/ihmisia-ei-huomenna-johdeta-excelilla/> luettu 1.4.2020.

Jarenko, K. 2019. Tämä liian vähän puhuttu tekijä estää organisaatioita menestymästä. Filosofian akatemia, blogi.
<https://filosofianakatemia.fi/blogi/tama-liian-vahan-puhuttu-tekija-estaa-organisaatioita-menestymasta/> luettu 1.4.2020.

Juuti, P. & Vuorela A. 2002: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus: Jyväskylä

Kananen, J. 2015: Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Jyväskylä

Kattelus, R. & Jokinen, T. 2017: Uraopas. Työelämän lyhyt oppimäärä. Gaudeamus: Tallinna.

Koro, K. 2017: Henkilöstön osaamisen hallinnan järjestelmän käyttöönotto. Hämeen Ammattikorkeakoulu: Hämeenlinna.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/156386/Oppari_Katariina_koro.pdf?sequence=4&isAllowed=y luettu 1.3.2020

Kuusinen, P. 2009: Kehityskeskustelut – Hyödyksi vai velvoitteeksi. Kauppakorkeakoulu: Helsinki.

KvaliMOTV. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html> luettu 18.5.2020

Lakimiesliitto, kehityskeskusteluopas.

https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19727/kehityskeskusteluopas_nettiin.pdf luettu 3.3.2020

Martela, F. 2015: Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja. Gummerus: Juva.

Mattila, H. 2008: Voimaantumisen ydin. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään. Kuopion yliopisto.

Palvanen, S. 2016: Suomalaisten suuryritysten talouspäättäjien työnhakukäyttäytyminen ja urapolut. Laurea-ammattikorkeakoulu: Hyvinkää.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1991. Ihmisen johtaminen. Otava.

Poliisiammattikorkeakoulu. www.polamk.fi luettu 1.4.2020

Poliisin strategia 2017-2020.

https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/57642_POL_ST_esite_suomi_210x280_LR.pdf?1ba9169f36d0d588 luettu 3.3.2020

Puolustusvoimat <https://puolustusvoimat.fi/documents/1951210/2074564/T%C3%A4yden-nykoulutuskalenteri%2B2016.pdf/459b17f6-38ce-401f-853a-98cfa6d3948e> luettu 19.5.2020

Ruohola, I. 2019: Virkapaikkojen täyttämisen haasteet Lapin poliisilaitoksella työpaikan valintaan vaikuttavien tekijöiden näkökulmasta. Poliisiammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/162374/ON_Ruohola.pdf?sequence=2&isAllowed=y 3.3.2020

Räsänen, J. 2006: Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Julkiviestintä Oy: Helsinki.

Räsänen, J. 2014: Voimaantuminen ja elämänpolitiikka. Voimaantumisen resurssiteoria, uskaltava vastuullisuus, valinta, optimointi ja kompensointi. Julkiviestintä Oy: Helsinki.

Surveymonkey. <https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/> luettu 18.5.2020

Sydänmaanlakka, P. 2002: Älykäs organisaatio. Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Talentum: Helsinki.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita: Helsinki.

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselytutkimus

Liite 3 Sähköpostihaastattelun saatekirje & kysymykset

Moikka,

Suoritan Poliisiammattikorkeakoulussa AMK-tutkintoa ja opinnäytetyöni käsittelee henkilöstön itsensä kehittämistä ja urapolkua Hämeen poliisilaitoksella, Päijät-Hämeen kenttäjohto-alueella.

Hämeen poliisilaitoksen, Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen henkilöstölle kohdennetulla kyselytutkimuksella pyrin selvittämään, miten henkilöstön itseään koskevat kehittämis- ja urapolkutoiveet ovat suunniteltu ja toteutettu. Tämän lisäksi kyselytutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa henkilöstölähtöisen sisäisen koulutuskalenterin tarvetta. Kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää henkilöstön itsensä kehittämisen ja urapolkutoiveiden toteuttamisten kehittämiseksi. Kyselytutkimusta voidaan tarvittaessa monistaa muillekin poliisilaitoksille.

Kyselytutkimus toteutetaan Webropol-kyselynä.

Kyselyn kesto on 5-10 minuuttia.

Kyselyyn voi vastata vain kerran.

Kysely on täysin ANONYYMI. Kyselyn vastauksia ei voida yhdistää vastaajiin.

Kyselyyn vastanneiden on mahdollista osallistua kahden lahjakortin arvontaan. Varsinaisen kyselyn päätyttyä vastaaja ohjautuu erilliseen yhteystietokyselyyn, jossa voi halutessaan osallistua arvontaan antamalla yhteystiedot.

Vastausaikaa kyselyyn on maanantaihin 13.4.2020 klo 23.59 saakka.

Valtteri Anttila
Nuorempi konstaapeli
Hämeen poliisilaitos
Lahden pääpoliisiasema

Itsensä kehittäminen ja urapolku

1. Minkä ikäinen olet? *

☐☐☐☐☐☐

Alle 20 vuotta

20-29 vuotta

30-39 vuotta

40-49 vuotta

50-59 vuotta

Yli 60 vuotta

☐

2. Sukupuoli *

☐☐

Mies

☐

Nainen

Muu

En halua kertoa

☐

3. Mikä on tämän hetkinen virka-asemasi? *

☐☐☐☐

Harjoittelija

Miehistö

Alipäällystö

Päällystö

Muu henkilöstö

4. Mikä on tämän hetkinen sektori, jossa työskentelet? *

Hallinto- ja esikuntapalvelut, oikeusyksikkö tai viestintä

Liikennepoliisisektori

Lupapalvelusektori

Rikostorjuntasektori



☐ Valvonta- ja hälytystoimintasektori

5. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Hämeen poliisilaitoksella *

- ☐ Alle 5 v
- ☐ 5-9 v
- ☐ 10-19 v
- ☐ 20-29 v
- ☐ Yli 30 v

6. Mikä on tällä hetkellä korkein koulututkintosi? *

- ☐ Alempi kuin ammattikorkeakoulu
- ☐ Alempi ammattikorkeakoulu
- ☐ Kandi
- ☐ Ylempi ammattikorkeakoulu
- ☐ Maisteri
- ☐ Muu

7. Oletko tyytyväinen tämän hetkiseen koulutustasoosi? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

8. Onko sinulla aikomuksia suorittaa uusia tutkintoon johtavia opintoja? *

- ☐ Ei
- ☐ En tiedä
- ☐ On, mutta en tiedä milloin
- ☐ Suoritan tällä hetkellä
- ☐ 1-3 vuoden kuluessa

9. Onko sinulla urapolku suunniteltuna? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

10. Missä tilanteessa urapolkuasi on suunniteltu Hämeen poliisiasemalla? *

Valitse 1 tai useampi vaihtoehto

- ☐ Ei missään tilanteessa
- ☐ Kehityskeskustelussa esimiehen kanssa
- ☐ Esimiehen kanssa muulloin
- ☐ Muuten. Miten?

11. Milloin urapolkuasi on viimeksi suunniteltu Hämeen poliisilaitoksella? *

- ☐ Ei koskaan
- ☐ Viimeisen vuoden aikana
- ☐ 1-3 vuotta sitten
- ☐ 4-9 vuotta sitten
- ☐ Yli 10 vuotta sitten

12. Miten urapolkusuunnitelmiasi on huomioitu urasi aikana Hämeen poliisilaitoksella? *

Valitse 1 tai useampi vaihtoehto

- ☐ Ei mitenkään
- ☐ Tehtäväkierto
- ☐ Tehtävänmuutos
- ☐ Sektorinmuutos
- ☐ Muuten. Miten?

13. Miten Hämeen poliisilaitos voisi tukea sinua paremmin urapolkusuunnitelmissasi?

14. Miten koet tämän hetkisen Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämän koulutuskalenterin vastaavan kehittämistarpeitasi poliisiuralla? *

- ☐ Erinomaisesti
- ☐ Hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Heikosti

15. Milloin olet viimeksi ollut Poliisihallinnon koulutuksessa siten, että hakeuduit sinne itse? *

- ☐ En koskaan
- ☐ Suoritan tällä hetkellä
- ☐ Alle vuosi sitten
- ☐ 1-4 vuotta sitten
- ☐ 5-10 vuotta sitten
- ☐ yli 10 vuotta sitten

16. Mitä hyvää ja/tai huonoa tämän hetkisessä Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämässä koulutuskalenterissa on?

17. Olisiko mielestäsi tarvetta, että Hämeen poliisilaitoksella olisi käytössä oma sisäinen koulutuskalenteri poliisilaitoksen sisällä annettavaa koulutusta varten, jonka koulutussisältöihin henkilöstö voisi ehdottaa toiveita? *

Kyllä ☐

Ei ☐

18. Mitä hyötyä ja/tai haittaa koet mahdollisessa Hämeen poliisilaitoksen omassa sisäisessä koulutuskalenterissa?

19. Yhteystiedot

Täytä yhteystiedot mikäli haluat osallistua kahden lahjakortin arvontaan.

Etunimi:

Sukunimi:

Matkapuhelin:

Sähköposti:

Haastattelu opinnäytetyöhön liittyen

Moro! Teen opinnäytetyötä Poliisiammattikorkeakoulun poliisin perustutkintoon. Aiheeni on itsensä kehittäminen ja urapolku Hämeen poliisilaitoksella Päijät-Hämeen kenttäjohto-alueella. Opiskelen kurssilla 20174, mutta suoritin huhtikuussa päättyneen harjoitteluni 20181 kurssin mukana.

Tein webropol-kyselyn Hämeen poliisilaitoksen Päijät-Hämeen kenttäjohtoalueen henkilöstölle. Kyselyyn oli mahdollista vastata 30.4.-13.4.2020 välisenä aikana. Sain vastauksia 80 kpl.

Tutkimuksessani pyrin selvittämään, miten urapolkusuunnitelmia on huomioitu Hämeen poliisilaitoksella sekä kartoitin Hämeen poliisilaitoksen sisäisen koulutuskalenterin tarvetta, johon laitoksen henkilöstöllä olisi mahdollisuus esittää toiveita laitoksella tarjottavan koulutuksen sisältöön. Nämä kaksi edellä mainittua kysymystä toimivat tutkimukseni tutkimuskysymyksinä.

Opinnäytetyön teoriaosuuksiin kuuluu kehityskeskustelut, urapolut, koulutus, täydennyskoulutus, koulutuskalenteri yms.

Kyselyn lisäksi olen haastatellut Hämeen poliisilaitoksen kenttäryhmän ryhmänjohtajaa, Hämeen poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorin komisariota, Poliisihallituksen koulutuspäällikköä, Hämeen poliisilaitoksen henkilöstöpäällikköä ja nyt sinua (Jari Ylisen vinkistä).

Haastattelukysymykset:

1. Miten Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämä täydennyskoulutuskalenterin koulustarjonta syntyy?
2. Miten arvioit tämän hetkisen Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämän täydennyskoulutuskalenterin toimivuutta?

3. Miten Poliisiammattikorkeakoulun ylläpitämää täydennyskoulutuskalenteria voisi mielestäsi kehittää?
4. Miten näet idean Hämeen poliisilaitoksen omasta sisäisestä koulutuskalenterista, johon laitoksen henkilöstö voisi itse vaikuttaa sen sisältöön?

Kiitos isosti jo etukäteen, jos näet vaivaa vastata näihin!

Tavoitteeni on valmistua kesäkuussa, joten valmiin opinnäytetyön tulisi olla valmis 25.5. mennessä. Toivoisin, että lähettäisit vastauksesi viimeistään 23.5. mennessä.

Mikäli kysyttävää tai jotain muuta, niin ota yhteyttä.

Rokkaavin terveisin,

Valtteri Anttila

Nuorempi konstaapeli

Hämeen poliisilaitos, Lahti, Perustutkinta

p. 0503557129 / 0295437331

valtteri.anttila@poliisi.fi